

# Objectif



## Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

### Sommaire

- Page 1 : Édito
- Page 2 : Élections et discrimination
- Page 3 : Elle est Gironde
- Page 4 : Aïe !
- Page 5 : TNT
- Page 6 : Négos expresso : What else ?
- Page 7 : Premier de cordée
- Page 8 : Caisse d'Épargne
- Page 9 : Le jour d'après
- Page 10 : Dures luttes
- Page 11 : C'est pas beau de montrer du doigt
- Page 12 : L'index, c'est pas le digital
- Page 13 : Le 8 mars toute l'année
- Page 14 : Amen
- Page 15 : Vigilant
- Page 16 : Chicago fire
- Page 17 : Pourquoi ?
- Page 18 : Brèves d'ici
- Page 19 : SNCF : la bête inhumaine
- Page 20 : Dans la Sécu Lulu

Union SUD Crédit Agricole  
144, boulevard de la Villette  
75019 PARIS  
Tel : 06 30 85 81 94  
Mail : sudcam@free.fr  
objectifsud@hotmail.fr

[www.sudcam.com](http://www.sudcam.com)

n° 107

Mai 2019

Union  
syndicale  
**Solidaires**

[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

## La FNCA se moque-t-elle des salariés et des Organisations Syndicales ?

J'avais prévu de faire un édito sur les excellents résultats qu'ont eu les différents syndicats de l'Union Syndicale SUDCAM depuis le début de l'année... Voir page 2.

Cependant l'actualité sociale a rattrapé mon édito en particulier concernant la négociation annuelle sur les salaires.

**Acte 1** : Réunion technique : après une présentation de la situation économique tant en France qu'à l'international, les évolutions des banques en général et des Caisses Régionales en particulier... tout cela était intéressant... Puis on entre dans le concret et quelle n'est pas la surprise des Organisations Syndicales d'apprendre que l'inflation prévisionnelle des experts de CASA est de 0,61 %... là où les prévisions de la BCE, de l'INSEE... étaient aux alentours de 1,6 à 1,8 %.

**Acte 2** : NAO : La délégation fédérale nous annonce que les experts de CASA ont remonté leurs prévisions à 0,75 % (tout ça en 15 jours), puis a fait des propositions que nous pouvons qualifier d'indécents jusqu'à faire une proposition finale et unilatérale de 0,3 % d'augmentation générale... là on compte peut-être en euros mais on n'atteint pas la dizaine d'euros...

**Acte 3** : 3 Syndicats (FO, SNECA, SUDCAM) envoient au rapporteur de la délégation fédérale un courrier demandant les négociations suivantes

une réouverture des négociations sur les salaires.

**Acte 4** : Négociations de mars : Les 3 Organisations Syndicales précitées font une déclaration demandant la réouverture des négociations, à ce moment-là, la CFDT s'associe à la demande. Devant le refus de la délégation fédérale les 4 OS représentatives quittent la salle de négociations et décident de communiquer ensemble auprès des salariés.

**Acte 5** : Négociations d'avril. La délégation fédérale propose un plan pour modifier certains aspects des négociations salariales pour ...2020. Les 4 OS demandent une réouverture des négociations 2019... nouveau refus... Les 4 OS quittent la salle de négociations.

Nous en sommes actuellement là, une chose est positive, les 4 OS nationales ont réussi à parler d'une seule voix pour défendre le pouvoir d'achat des salariés. Pour le moment la Fédération et ses mandants, les Caisses Régionales, fait sourde oreille... pour combien de temps les salariés seront "oubliés" là où le DG de CASA a vu une augmentation de plus de 10 % de son salaire et les jetons de présences des administrateurs de CASA ont augmenté de plus de 17 % ???

Y aura-t-il de nouveaux pas franchis par l'intersyndicale ??? Réponse dans les prochaines semaines....

## Les résultats

**Pyrénées Gascogne** : SUDCAM : 31,37 %. En forte hausse. SUDCAM 2<sup>ème</sup> Organisation Syndicale de la CR.

**Val de France** (Mars 2019) : SUDCAM : 46,9 %. SUDCAM 1<sup>ère</sup> Organisation Syndicale de la CR.

**Anjou Maine** (Mars 2019) : SUDCAM : Près de 24 % en liste commune avec la CGT. SUDCAM près de 12%. SUDCAM 3<sup>ème</sup> Organisation Syndicale de la CR.

**Normandie** (Avril 2019) : SUDCAM : 40,9 %. SUDCAM 1<sup>ère</sup> Organisation Syndicale de la CR.

**Guadeloupe** (Avril 2019) : SUDCAM : 38,75 %. SUDCAM 1<sup>ère</sup> Organisation Syndicale de la CR.

**CAGIP** (Avril 2019) : SUDCAM : 16,88 %. 1<sup>ère</sup> élection dans cette entreprise. SUDCAM représentatif !!! SUDCAM 2<sup>ème</sup> Organisation Syndicale de CAGIP !!! Nous avons parlé de l'acte de naissance lors de notre dernier édito en janvier 2019 et maintenant les élections sont passées et nous voilà représentatifs dans une nouvelle entité du groupe !!!

**Bravo aux équipes !!!**

## Le Crédit Agricole IDF condamné pour discrimination

Le Crédit Agricole de Paris-Ile de France a été condamné par la cour d'appel de Paris pour discrimination envers une salariée en raison de son sexe, de son statut de salariée à temps partiel et de sa situation familiale. Selon un arrêt, cette femme, chargée d'accueil au sein du Crédit Agricole depuis 28 ans, était à temps partiel (à 80%) depuis 1997. Soutenue par la CGT, elle s'était tournée vers les prud'hommes de Paris, estimant son évolution professionnelle freinée du fait de "son sexe, (de) ses maternités et (de) sa qualité de salariée à temps partiel". Après avoir été déboutée par les prud'hommes en 2016, elle avait fait appel.

Mercredi dernier, la cour d'appel de Paris a condamné la Caisse régionale de Crédit Agricole mutuel (CRCAM) de Paris et Ile-de-France à verser à cette salariée plus de 40.000 euros, dont 25.000 euros de dommages et intérêts pour préjudice financier du fait de la discrimination, et à lui accorder une revalorisation salariale d'environ 800 euros par mois, selon son avocate, Sophie Kerihuel. La Cour a notamment relevé que l'employée de 48 ans avait le même niveau de rémunération conventionnelle qu'une salariée de 34 ans, que sa prime de bilan avait été systématiquement minorée et que sa qualité de salariée à temps partiel avait été un obstacle à son évolution professionnelle malgré les évaluations positives de ses supérieurs hiérarchiques.

"Etre une femme, qui plus est à temps partiel, reste pénalisant dans l'entreprise", a estimé dans un communiqué M<sup>e</sup> Kerihuel, du cabinet Boussard-Verrecchia, pour qui "cette décision met une nouvelle fois en lumière une situation très fréquemment observée dans les entreprises". La CRCAM de Paris et Ile-de-France n'était pas joignable dans l'immédiat.

## CR Centre Ouest : ENFIN !

Le protocole électoral initial prévoyait les résultats des élections professionnelles à la CR du Centre Ouest le 20 novembre 2018...  
..... ils ont été proclamés le 8 mars 2019.

Durant toute cette période électorale SUDCAM CRCO a été confronté à un syndicat SNECA-CGC capable de tout pour garder la majorité, pour permettre à certains d'entretenir leur égo surdimensionné... Tract anonyme, appel au vote nul, création d'une liste AA SNECA-CGC, listes non paritaires, menaces diverses et variées, etc....

A cela s'ajoute une RH timide pour faire respecter le PAP, certainement peu intéressée de voir SUDCAM redevenir majoritaire.

Il aura fallu se battre chaque jour, ce fut très long. Contacter encore et encore les collègues pour les faire voter (certains auront du le faire 4 fois !), faire chauffer à blanc les réseaux sociaux, et même s'associer à la CFDT (et oui, chez nous c'est comme ça) pour gagner une procédure judiciaire face à la direction, franchement l'équipe y a mis une énorme énergie.

Tout ce stress et tout ce boulot n'ont pas été vains.

## SUDCAM CRCO a remporté les élections professionnelles.

Sur 16 titulaires au CSE nous en obtenons 8, la CFDT (avec qui nous travaillons) 1, et le SNECA-CGC 7.

Nous progressons en représentativité, 38,47 %.

Nous avons des élus dans les trois collèges.

Nous avons élu la première femme secrétaire du CSE à la CRCO, Carole Bégat.

Cette campagne si longue et si rude laisse un climat social exécrable à la CR.

Malgré tout, notre équipe, jeune et féminisée est d'autant plus volontaire pour développer nos valeurs au profit des salariés de notre caisse.

Les élus SUDCAM au CSE: Vanessa Druon, Aurélie Godin, Carole Bégat, Peggy Fougere, Stéphanie Archambault, Myriam Leger, Delphine Lothe, Séverine Peyroche, Antoine Lemaigre, Romain Riffaud, Laurent Chaudron Caillet, Daniel Girouard, Edouard Campelo, Olivier Chaumeil, Pierre Bertin.

# Assemblée Générale de SUD33 d'Avril 2019

## Vue par un adhérent retraité.

Petite chambrée pour cette assemblée générale 2019 du syndicat SUD du Crédit Agricole d'Aquitaine pour sa partie Girondine, expliquée pour les excusés, les malades et autres glandeurs.

La parité est respectée dans cette assemblée qui compte même quelques retraités pas vraiment nostalgiques du boulot bien que solidaires avec les actifs.

Le dessinateur Urbs nous a fait le plaisir de participer à cette AG et d'illustrer au tableau et en direct les différentes interventions.



Le trésorier, expert en comptabilité, a présenté les comptes 2018 qui font apparaître un résultat positif. Le syndicat progresse avec une dizaine d'adhérents supplémentaires par rapport à l'an passé. Il a ensuite remis aux présents les attestations fiscales 2018.

La suite était une présentation de la situation sociale tant nationale que locale.

**Nationalement**, nos dirigeants dont Brassac qui voit sa rémunération augmenter de 9,6% et le conseil d'administration de CAsa qui voit ses jetons de présences augmenter de presque 18% considèrent que les 0,3% qui nous sont octroyés sont largement suffisants.

Aux dernières négos du 16 avril, tous les syndicats ont quitté la séance, nos dirigeants refusant de reconsidérer l'échec des négociations.

**Au niveau local**, l'intéressement et la participation sont sur la table des négos.

SUD a proposé de modifier la formule de calcul pour consolider le tout,

SUD a proposé de rendre plus juste la redistribution de l'intéressement (actuellement hiérarchisé à 90%),

SUD a proposé de retraiter les provisions pour risques bancaires généraux qui permettent à la direction de cali-

brer à sa guise les montants à verser au personnel et qui ont permis à l'entreprise d'économiser 11 millions d'€ depuis 4 ans sur notre dos et notre travail.

De fait, la direction a proposé de mieux nous expliquer à la prochaine séance, pourquoi il était bon de rester dans le même schéma, sans rien retoucher.

Nous pensons qu'entre Paris et Bordeaux, les dirigeants font un concours de cynisme.

En suivant : présentation détaillée de la feuille de paie. Ce qui a suscité pas mal d'interventions et demandes de précisions.

Enfin, une relecture des résultats 2018 de l'enquête IER (Indice d'Engagement et Recommandation) réalisée auprès des salariés de la caisse. Le cabinet qui présente les résultats met en perspective les chiffres dans le temps (évolution tous les 3 ans), les compare avec ceux obtenus au niveau du groupe et de toutes les entreprises de la finance de la place. La direction, au lieu de donner les résultats bruts chiffrés a opté pour un commentaire composé titré « l'engagement des équipiers est remarquable ». Evidemment, notre commentaire éclairé a été plus piquant et plus objectif.

Pendant ce temps, dans les agences ...il paraît qu'on libère le travail...

- Des objectifs démesurés toujours en augmentation
- Un sous-effectif chronique amplifié par la NOD
- Des contraintes de procédure, règlementaires avec un SI souvent défaillant
- Mais, des outils de flicage performants, étendus et bien contraignant :
  - RAC auto et RAC manuels pour suivre la production brute de chacun
  - Les agendas individuels pour suivre :
    - Le remplissage des agendas
    - Les Plages d'appels sortants
    - Le Nombre de RDV assurances
  - Les taux de décrochés téléphoniques
  - Les tableaux de bord pour classer les agences et les salariés sur l'atteinte dans les challenges de la CR
  - Les tableaux Excel pour suivre les challenges ultra-locaux
  - Connexion pour tracer le traitement des motifs de contact (avant, pendant et après le contact)
  - Une synthèse MCO pour apprécier les

contacts clients : nombre de contacts réalisés, nombre de clients contactés avec motif de contact, nombre de contacts avec vente, nombre d'actes de ventes, nombre de motifs de contact traités, Taux de motif de contact prioritaires traités, taux de succès et taux de multivente

- Bien sûr le tableau de la REC pour suivre l'avancée de la production nette de l'agence avec des indicateurs complémentaires sur les pavés : Risque, Conformité, Financier, Transformation digitale et relations client
- Eptica : la messagerie centralisée en agence pour capter et traiter les mails reçus des clients
- Et bientôt une suivi des usages ... Lync, Outlook et la capacité des messageries

## MAIS heureusement...

Les managers ont l'appli Toucan-Toco disponible depuis leur smartphone pour suivre de manière agrégée, depuis n'importe où et n'importe quand, la restitution de tous ces indicateurs essentiels pour animer les entretiens MCO...

Le plus important allait suivre puisqu'il s'agit de la discussion

libre un verre à la main et devant le buffet dinatoire concocté par notre hôte du jour.



## Comment utiliser syndicalement le bilan social ?

Ordonné par la loi, le Bilan Social recense pas mal d'éléments statistiques sur l'entreprise : effectifs, rémunération, conditions de travail, etc.

C'est une base de données très utile qui permet le plus souvent d'aiguiser les arguments syndicaux, de dénoncer et d'énoncer les turpitudes de la gestion patronale sur les bases d'un document incontestable.

### Réponse par l'exemple : Caisse d'Aquitaine, zoom sur les éléments remarquables.

**Les Effectifs** : Il faut reconnaître un truc, c'est que nous n'avons jamais été aussi nombreux. 2.481 CDI au 31 décembre 2018, alors que nous étions 2.201 au big bang de la création de la Caisse d'Aquitaine. Pourtant, force est de constater que dans beaucoup d'agences il manque encore cruellement de personnel pour bien faire. Notre espace « objectifs » étant en expansion à la vitesse de la lumière de ceux qui les fixent, combiné avec l'univers parallèle de la réglementation et l'espace inter dimensionnel de notre informatique, nous pensons que dans le domaine des effectifs, comme dirait Teddy, on peut mieux faire. Or, en termes d'embauche, c'est le big boss qui décide et là, c'est bigrement pas gagné.

**Parité bien ordonnée ?** Le taux de féminisation s'accroît dans toutes les classes d'emplois. L'embauche masculine ne fait pas recette. Donc, toujours plus de femmes au Crédit mais dans des proportions diverses selon les classes : 71% de femmes chez les

grouillots, 63% pour les grouillots techniciens et 42% pour l'encadrement. Perso, Je ne comprends pas, parce que chez moi c'est madame qui commande !

**Tendus et glandus** : En 2018, presque la moitié des salariés a eu droit à une récompense financière sous diverses formes, hors prime gilets jaunes et casseurs, donc, l'autre moitié est aux fraises. Tout le monde sera récompensé en 2019 si on fait 268 millions de résultats nets, le double de 2018, logique non ?

**Le travail c'est la santé** : Pas au Crédit. Depuis 2015, le thermomètre des arrêts maladies ne cesse de grimper de façon impressionnante. Bien sûr, nous ne pouvons pas considérer que le boulot est le seul virus responsable, par contre, on ne se trompe guère en disant qu'il ne semble pas être une très bonne thérapie.

**Rémunération moyenne** (Pléonasme) : De 2017 à 2018, celle des hommes fait un bond fabuleux de 2,18%, alors pour les femmes c'est 1,21%. Pourquoi ? Parce que les hommes sont physiologiquement plus musclés en moyenne. Tout est dans la moyenne.

**Rémunération variable** : Est-il besoin de le répéter encore une fois ? L'année 2018 a été une année exceptionnelle pour l'entreprise ! Donc +59 € de participation moyenne par bénéficiaire et +110 € pour l'intéressement. Exceptionnel on vous dit !

**Les 10 plus hauts salaires** : On est contents pour eux ! Et pas que pour leurs salaires ! Pour leurs retraites aussi ! Au moins, on sait que notre travail sert à quelque chose.

# Assouplissement-Flexion-Extension

Il ne m'en fallait pas plus pour m'échauffer. Ce jour-là, je rentrais à la maison après avoir à nouveau accompagné un salarié à « un entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenciement ». Déjà bien éméché par ma journée, j'espérais alors pouvoir trouver de quoi me détendre l'espace de quelques minutes en allumant ma télévision.

## TOUS LES JOURS JE LAVE MON CERVEAU AVEC LA TELE



Et là bing, je tombe sur ce consultant TV, qui explique tranquillement aux personnes présentes sur le plateau et à celles derrière leur écran, qu'il faut « assouplir » le code du travail pour faire baisser le chiffre du chômage. Il enchaîne son ramassis de conneries, en expliquant que les entreprises sont réticentes à embaucher parce qu'elles auraient peur de ne pas pouvoir licencier. Ben voyons ! Puis, il conclut en apothéose avec un salaire minimum selon lui... trop haut ! C'en est trop, je coupe le son pour ne garder que l'image.

A l'approche de la quarantaine, je suis las d'entendre toujours ce même type de discours. Les présidents, les gouvernements, les consultants TV se suivent et le code du travail a été "assoupli" et encore "assoupli" mais finalement pour quels résultats ? Aucun. La crise des gilets jaune en est la preuve, s'il en fallait encore une.

Comme il n'y a plus de son, c'est moi qui parle tout seul à ma TV maintenant. J'explique aux journalistes derrière l'écran ma vie de syndicaliste au CA, à devoir se rendre à des entretiens disciplinaires où les dés sont déjà jetés, pour ne pas dire pipés. Dans une grande majorité des cas, quoi qu'il se passe, le salarié se retrouve inlassablement mis dehors.

Il y a bien eu ces quelques fois, où j'ai réussi à éviter le pire. Comme celle où une salariée, à quelques jours de la retraite, avait refusé d'obéir à son supérieur hiérarchique, et pour cause ce dernier était en arrêt maladie. Je n'ai même pas cherché à défendre la collègue, rappelant simplement au DRH que laisser un responsable de service travailler de chez lui alors qu'il perçoit des indemnités journalières ça s'appelait de la fraude... Bizarrement l'histoire s'est bien finie. En sortant du conseil de discipline, j'étais tellement heureux que je me suis imaginé quelques secondes ayant ma place dans le clip d'une célèbre série racontant la vie d'un cabinet d'Avocat, du style Ally Mc Beal (désolé pour la référence qui date, mais je vous l'ai dit, j'approche de la quarantaine).

Malheureusement, il faut bien reconnaître que ces moments sont rares. Vous pouvez être le meilleur défenseur syndical du monde, sortir le bon article du code, démontrer par  $a+b$  que le salarié n'est pas en tort, (même lorsque c'est le cas) si la Direction en a décidé autrement, il n'y a rien à faire. Un peu comme s'il y avait la loi et la loi de l'entreprise. Entre la pratique et la procédure écrite, il y a clairement un espace dont nos directions peuvent facilement profiter pour se séparer du salarié non-grata. Il est déjà bien assoupli le code du travail, n'en déplaise à mon consultant.

J'entends les clés de la porte d'entrée tourner dans la serrure. Merde, ma femme et les enfants sont de retour à la maison. Juste le temps de me taire pour ne pas passer pour un vieux fou auprès de mes filles et de remettre le son pour entendre un autre charlot parler cette fois de « flexisécurité ». La coupe est pleine. J'ai l'impression d'avoir entendu le mot souplesse plus de fois en 10 minutes que dans toute ma vie. Ne plus jamais allumer la télévision en rentrant du boulot, j'en fais la promesse ! J'éteins d'ailleurs définitivement l'écran pour la journée, dans un dernier effort du pouce, une dernière extension. Off.

Viz'



16 Avril 2019

## Nouveau concept de la fédération : La nano négociation

Lors de cette expérience, les cobayes de SUDCAM présents étaient en vrac<sup>1</sup> : Christian Briaud, Richard Géraud, Demis Marion, Jean-Yves Salvat

Le protocole :

- Echanges sur la négociation salariale
- Agenda social 2019
- Aspects sociaux des fusions, restructurations, coopérations et réorganisation (ouverture de la négo)
- Concertation dans les caisses régionales de Crédit Agricole (ouverture de la négo)

### Top chrono : 10h00.

La FNCA fait un rappel sur les échéances<sup>2</sup> :

- Parution du décret au JO du rattachement de la branche à OCAPIA. C'est un succès collectif.
- CPNEFP le 11/04 : entérine les coûts contrats pour 2 ans.
- Conférence des permanents le 11/04 : index égalité hommes/femmes. Édition de la CCN avec les nouveaux articles.
- Prochaine CCPNI le 28/5 prochain suivie d'une CPNEFP. Celle ci permettra d'affecter 30 % des fonds à l'IFCAM (dernière fois).

### Temps d'échange sur la négociation salariale :

La FNCA dit :

- Avoir pris connaissance des courriers et des publications syndicaux qui ont suivi la dernière négo<sup>3</sup>.
- Souhaiter ne pas revenir<sup>4</sup> sur le fait que les organisations syndicales aient quitté la table.
- Souhaiter rétablir le dialogue avec une volonté d'échanges fructueux<sup>5</sup>. La priorité étant la question de la négociation dans la branche.

La FNCA pense :

- Que la rupture des négociations ne fait pas avancer les sujets, l'agenda étant chargé.

La FNCA explique :

En revenant sur les chiffres :

- La méthodologie a été construite en commun.....
- Elle repose sur l'inflation hors tabac<sup>6</sup> prévue par CACIB et les données bougent beaucoup. La prévision était de 0,61% puis de 0,75%. Ce chiffre permet de garantir des négos de branche et locale qui couvrent l'inflation<sup>7</sup>. C'est ce qui a été montré en réunion technique. Il n'est pas possible d'éluder la partie locale sur les salaires. La partie nationale n'est qu'une partie de la mesure. Dans la branche, il y a des négociations locales. Nous entendons que cette donnée n'est pas à prendre en compte du fait que tous les salariés ne touchent pas la partie locale, cependant elle permet les promotions et le maintien du pouvoir d'achat.
- Nous avons fait le choix d'une présence humaine sur le territoire contrairement à certains de nos concurrents. Cette ambition est protectrice en termes d'emplois mais crée des exigences pour nos entreprises<sup>8</sup>.

### La FNCA veut partager avec les syndicats 2 propositions :

- **Concernant l'inflation**, notre référence est celle de CACIB et se base sur l'évolution des prix hors tabac. Cet indice est volatile notamment en ce qui concerne le pétrole. En janvier elle était à 0,75 %, elle est maintenant à 0,85 %. Il existe d'autres sources, nous en avons une liste. Nous pourrions envisager de travailler sur un panel, une moyenne de panels. Nous pourrions prendre celle de CACIB, de CASA Eco (avec lequel nous calculons l'évolution de nos tarifs) et pourquoi pas un externe type INSEE. Cela permettrait de faire une moyenne de 3 et ainsi d'éviter la volatilité.

- ➔ **Anticipation** : Notre seconde proposition serait d'anticiper avec une réunion de CCPNI en fin d'année pour anticiper les réunions de l'année 2020.

**SUDCAM** demande une Interruption de séance de 15 mn après laquelle il est fait l'intervention suivante au nom de toutes les organisations : « Les 4 Organisations Syndicales représentatives ont pris note de vos propositions pour les futures négociations sur les salaires. Nous les étudierons avec attention. Cependant, nous restons toujours en attente de votre réponse à notre demande de réouverture des négociations au titre de l'année 2019. Quelle est votre position à notre demande ? En cas de refus de votre part les 4 Organisations Syndicales représentatives quitteront la séance de négociations. »

**FNCA** : « J'entends<sup>9</sup> comme point positif l'écoute de nos propositions pour l'an prochain. Nous avons exprimé la volonté de ne pas rouvrir la négociation 2019. Pour nous il y a eu véritable négociation, il ne faut pas refaire le match mais préparer le suivant. C'est pour cela que nous vous avons fait des propositions pour le futur : Nous regardons devant<sup>10</sup>, nous regrettons votre décision. »

## Top chrono 10h45 Départ des Organisations Syndicales

- 1 l'énumération, pas les cobayes !
- 2 pour faire durer la séance
- 3 Faut bien qu'ils s'occupent !
- 4 Pareil pour moi
- 5 Pour qui ?
- 6 Ils ne fument pas mais ils veulent enfumer
- 7 Et la marmotte elle plie le papier
- 8 Donc la FNCA maintient l'emploi par compassion
- 9 Qui a dit que la FNCA était sourde ?
- 10 Petit conseil, souvent la claque arrive par le coté, alors regarder toujours devant.....

## Comité Social et Économique Premières remontées d'expérience

Déjà si vous avez des choses importantes à faire passer en CHSCT, il faut s'y prendre avant de basculer en CSE

A priori le Crédit Agricole ne veut pas de représentant•es de proximité donc il faut négocier plus de délégué•es avec plus d'heures.

Ensuite si on a du monde à recaser il faut jouer entre les postes de DS et DS adjoints et aussi mettre les suppléants en CSSCT.

Sinon il faut au moins garder un CSE titulaire pour aller également en commission SSCT car on essaie de complètement noyer le CHSCT dans cette commission.

Ce n'est plus du tout obligatoire d'avoir notre avis sur tout parfois ils se contentent juste d'informer.

Questions Réclamations il faut réclamer quelle soient toujours écrites et qu'elles soient présentées en CSE

Si possible 1 réclamation 2 sante au travail et 3 CSE éco et sociale

Tentatives de noyer les autres instances dans celle-ci

- or les salariés ont besoin de réponses à leur question
- or on a toujours les moyens de peser légalement pour les conditions de travail

- il faut que les élus CSE se saisissent de la moindre occasion de faire une enquête sur accident de travail car ça donne des heures et du sens à notre action il faut toujours garder en tête de montrer les défauts d'organisation.

Temps de présence en instance payé par la direction est à négocier, car dans la loi c'est seulement 60 heures maxi qui est prévu comme temps pour les débats.

Obligation de discrétion c'est du pipo. La direction peut vouloir jouer sur l'obligation de discrétion pour nous empêcher d'aller voir les salarié•es et de communiquer avec elles-eux

- On peut imposer un rythme d'instances
- On peut imposer un déroulé d'instances
- On peut imposer des CSE extra si les questions de santé au travail sont évacuées. Il suffit pour cela de 2 élu•es qui le demandent officiellement.

On doit plus que jamais communiquer sur cette instance avec les salariés. La tentation de la direction sera de nous enfermer dans des débats d'instances éloignés du terrain.

*Ont participé à ce numéro 107 d'Objectif SUD : Pierre BERTIN (CR Centre Ouest), Peg Mafalda DURLIN (CR Aquitaine Gironde), Richard Tarzoon GÉRAUD (CR Aquitaine Gironde), Christophe Cooky LAGOUE (CR Aquitaine Gironde), 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 ■*



## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL HORS SUJET !!!

*Depuis plusieurs années, les patrons, soutenus par les gouvernements successifs, ont œuvré pour détourner l'attention des salarié·es et des Organisations Syndicales (OS) sur le quotidien au travail par un changement de sémantique : exit les conditions de travail, place à la Qualité de Vie au Travail (QVT).*

Ce processus a commencé par la mise en place de commissions QVT au sein des CHSCT, ce que SUD-Solidaires avait dénoncé en son temps. La qualification « conditions de travail » est primordiale. Derrière cette sémantique importante, ce qui se joue, c'est l'approche et la démarche utilisées qui feront la différence en termes de résultat. On ne doit surtout pas se réduire à des échanges au sein d'une commission sans aucun pouvoir coercitif envers les directions.

Cette dérive est aujourd'hui inscrite dans une loi qui institue la mise en place d'accord de Branches et d'entreprises sur la QVT.

### **Bilan catastrophique de l'accord de Branche Caisses d'Épargne**

Bien évidemment les OS soi-disant responsables se sont engouffrées dans la brèche participant activement à ces fameuses commissions. Pire, elles ont validé des accords qui ont servi de paratonnerre pour masquer les enquêtes et les expertises des CHSCT, les rapports de médecins du travail, les constats d'inspecteur·trices du travail, toutes les alertes de ces dernières années. Ce fut le cas dans la Branche Caisses d'Épargne avec la signature en 2017 d'un accord minimaliste par les habituels partenaires de la direction que sont la CFTD, la CGC et le SU-UNSA.

Lors du bilan de cet accord en Commission Paritaire Nationale du 18 avril, force est de constater l'échec complet de celui-ci en matière d'amélioration des conditions de travail. Même les OS signataires s'en sont émues et ont amèrement regretté que seules 3 Caisses d'Épargne aient signé un accord d'entreprise, reconnaissant ainsi l'inefficacité des accords signés. Espérons qu'elles sauront tirer les leçons de cette énième signature qui ne sert qu'à permettre à la DRH de BPCE d'afficher un magnifique « dialogue social » garant de confortables parts variables pour ces mêmes dirigeants.

### **Des directions incompétentes et dangereuses**

Depuis de trop longues années, BPCE et les directions locales refusent de voir ce que vivent les salarié·es au quotidien : surcharge de travail, hyper-connexion, pénibilité psychique, épuisement professionnel sont prégnant pour les salarié·es du Groupe. Et le pire est arrivé, nous avons malheureusement assisté à des suicides et des tentatives de suicide en lien direct avec le travail. Il n'est pas une semaine, voire une journée, sans qu'un·e salarié·e nous contacte pour témoigner d'un quotidien au travail détruisant petit à petit sa santé.

On ne compte plus le nombre de départs, démissions, ruptures conventionnelles ou abandons de poste de salarié·es à bout de souffle, épuisé·es, harrassé·es, brisé·es, exténué·es psychologiquement !!!

### **SUD-Solidaires veut négocier sur les conditions de travail**

Les employeurs ont toujours voulu tenir strictement hors du champ de la négociation collective tout ce qui pouvait conduire à une remise en cause sérieuse des organisations du travail, des politiques et des pratiques commerciales qu'elles servent. Là sont pourtant les sources principales du mal-être au travail.

Alors, pour la période de négociation de la QVT qui va s'ouvrir, nous poserons à nouveau des conditions préalables pour des négociations honnêtes et responsables.

### **On parlera de QVT que lorsque nous aurons d'abord réglé :**

- > La mise en place d'un outil de contrôle du temps de travail, fiable et infalsifiable, comme l'exige le code du travail,
- > La mise en place d'un plan d'évaluation de la charge de travail en corrélation notamment avec les effectifs,
- > La mise en place d'une organisation du travail qui abandonne définitivement la compétition entre salarié·es.

Sans ces 3 préalables, comment concevoir de parler de qualité de vie au travail ? Pour SUD-Solidaires, nous sommes déterminés à porter notre cahier revendicatif et à peser sur les négociations pour aboutir à un accord qui permette à chacun·e d'entre-nous de travailler dans de bonnes conditions.

## **LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES SALARIÉ·ES EST UN ENJEU TROP IMPORTANT POUR LA LAISSER ENTRE LES SEULES MAINS DES DIRIGEANTS**



# OBSERVATOIRE DES MÉTIERS

SUD a participé à la réunion de lancement de l'observatoire des métiers sur « les métiers de demain et les nouvelles compétences », invité comme l'ensemble des Organisations Syndicales à un partage de réflexions communes sur les enjeux de ces transformations.

La branche Crédit Agricole (CRs, CATS, CAGIP, CA Titres, FNCA et IFCAM) travaille sur un horizon à 3-5 ans (2020-2025) avec deux observatoires (métiers et conditions de travail), des regards croisés sur l'exercice des métiers (RH, marketing, bancaire, distribution), soucieuse de l'impact RH mais en priorisant la performance et l'adaptation du business-model. Elle s'appuie sur la démarche d'analyse prospective et la méthodologie des trois études précédentes (cf. fiches métiers existantes) à savoir un travail en trois temps : existant, prospective et pistes d'action ; travail conduit sur deux volets : métiers et politique RH ; sans oublier les déterminants de l'activité que sont l'organisation, le système d'information et la BMDP... Des éléments que l'on devrait retrouver dans le PMT en cours d'élaboration.

Des impacts de l'intelligence artificielle et de la robotisation sur les métiers de demain dans la banque sont évoqués : profondeur et vitesse des transformations, nouvelles compétences, émancipation (autonomie et responsabilité) des salariés, évolution des qualifications, rémunération, accompagnement du changement (formation, recrutement, parcours de carrière...), avec deux axes d'attention : devenir des back, middle et front office, intégration de l'expérience client.

Un intervenant extérieur lance la réflexion sur l'intelligence artificielle, apte à stocker, transformer et transmettre des données (dont la principale limite est d'être le passé) afin d'établir des prédictions (sous réserve que le futur soit semblable au passé) en procédant par induction ou par déduction. Il pose la question de la responsabilité des choix ainsi opérés, celle des personnes exécutantes (avec quelle marge de discernement ?) et celle des concepteurs de l'algorithme.

Le groupe de travail décide d'aborder l'IA et la RPA à travers la conception d'une quatrième fiche métier « conseiller de clientèle particulier » et de procéder en transparence des travaux par le biais d'un « club observatoire des métiers » dans CA infos, ouvert également aux CSE, et en passerelle avec l'observatoire des conditions de travail.

Les points d'attention que nous pressentions sur ces travaux se confirment : si le fondement de la démarche est pertinent, elle est établie sur une visée trop courte, oublie des métiers essentiels (management, informatique...) et évacue le côté obscur de l'IA au service de l'asymétrie d'information dans le suivi des collaborateurs.

En termes de méthodologie, il nous semble indispensable d'établir une triple cartographie : des métiers, des tâches et des projets IA et RPA ; de croiser les résultats et de répertorier les métiers sous les angles évolution, disparition et création.

Les enjeux syndicaux sont de trois ordres :

- validation des algorithmes ;
- simplification réelle des métiers et procédures ;
- réallocation du temps gagné.

Au-delà, la déformation des métiers induite par l'intelligence artificielle et la robotisation nécessite une vigilance globale de notre organisation sur leur transformation et la stratégie RH qui en découle.

En prolongement de ceux initiés par le Comité de groupe sur ces thèmes, SUD doit se saisir de ces travaux prospectifs pour les sécuriser socialement et en faire plus une source de progrès et d'amélioration des conditions de travail qu'une source de profit supplémentaire pour les patrons.

La prochaine réunion se tiendra le 21 novembre, pour entrer dans le vif du sujet ■



# Mépris de classe, voilà en quelques mots ce qui a fini par incendier notre pays depuis quelques semaines.

On pensait que les petites formules mesquines n'énervent plus personne à part nous : les « gaulois réfractaires » « les fainéants cyniques, les extrémistes », celles et ceux « qui ne sont rien » et j'en passe et des meilleures. Et puis d'un coup la France s'enflamme, parfois au sens propre du terme.

Tout d'un coup la classe populaire, celle de ceux qui habitent loin et qui travaillent plus pour gagner toujours moins et dans des conditions dégradées, celle qui ne parle pas, qui baisse la tête, s'est réveillée et a mis un grand coup de pied à tout le monde. A commencer par la classe politique mais en passant aussi par notre petit cul blanc de syndicalistes aussi.

Ça fait bizarre de se prendre un grand coup de pied au cul, surtout quand on ne s'y attend plus mais ce mouvement nous a au moins, toutes et tous, mis d'accord sur le fait qu'il fallait s'interroger sur notre forme de syndicalisme (manif plan plan, temps passé en instance, routine bien dans les clous que l'on nous a donnée) et sur ce que l'on pouvait bien faire pour y remédier et être moins à la ramasse vis-à-vis d'un mouvement multiformes, inventif, qui ne déclare aucune manif et joue souvent sur l'effet de surprise.

Ce qui tombe bien, c'est qu'à Solidaires on venait d'entamer une série de discussions sur la stratégie à tenir pour développer notre syndicalisme de transformation sociale dans une société française qui avait l'air complètement amorphe et opaque aux expressions de notre petit syndicat (101 000 adhérent-es et un peu plus de 3% de représentativité). Du coup, et on peut un peu se brosse dans le sens du poil de temps en temps, notre jeunesse, notre capacité à bosser avec des collectifs hors des cadres traditionnels, notre « agilité » (gros mots managérial) nous ont aidé à réagir. Et, sans mauvais jeu de mots, il a été facile pour nous de prendre le train « en marche » et d'appeler aux manifestations du 14 et du 15 décembre : le 14 avec la CGT et le 15 dans la rue avec les gilets jaunes.

Etrange situation où par la suite la violence a empiré dans les rues, même à Bordeaux, c'est vous dire ! Où Macron est contraint à nous balancer quelques miettes et comble du comble, ce sont nous, les salarié-es des grosses boîtes qui en avons les plus grosses. Les primes Macron tombent les unes après les autres, dans les caisses régionales, sans que rien ou presque n'ait été fait pour les obtenir. A croire qu'il faut claquer la bise à son administrateur ou sa petite cliente qui a occupé les ronds-points pendant que l'on était bien tranquille (parfois après deux heures de bou-

chons quand même) au boulot !

Au moment où j'écris, Solidaires est encore et toujours dans le mouvement, et a encore une fois refusé l'invitation de Matignon à venir discuter. Quand on voit ce qu'apporte des mois de Grands Débats dans la réflexion du gouvernement, on peut se poser des questions. Le 1<sup>er</sup> mai a été synonyme dans bien des villes de France, de convergence des luttes entre gilets jaunes et syndicalistes les slogans et les chants sont repris en coeur avec des codes similaires. Enfin, pourrait-on dire, après des mois de « je t'aime, moi non plus », on a l'impression que l'on commence à instaurer des bases de dialogues et d'actions communes. A Paris, la tête de cortège a subi un copieux gazage par les forces de l'ordre, P.Martinez et E.Beynel ont dû être ex-filtrés. Et il y a eu aussi la f'ake news" de l'invasion de la Pitié Salpêtrière, là on atteint des sommets d'idiotie dans les tentatives du gouvernement de renverser l'opinion publique.

On ne sait pas encore où mènera ce mouvement, une chose est sure pour ma part, nous faisons bien de nous y intégrer et nous

faisons bien de veiller à bouter les fachos hors de celui-ci (quand ça n'a pas déjà été fait). Nous avons notre rôle à jouer dans un contexte géopolitique mondial où la seule réponse au capitalisme financier mondialisé est dans certains pays la montée du populisme. Les USA, la Pologne, l'Italie récemment le Brésil, ne sont pas si éloignés de nous et ce qui s'est passé chez eux doit franchement nous inquiéter.

A nous de porter notre syndicalisme de justice sociale et fiscale. A nous de dire que ce n'est pas les chômeurs/chômeuses ou

celles et ceux qui perçoivent le RSA qu'il faut contrôler mais bien les exilé-es fiscaux. A nous de montrer que libéralisme débridé propage la misère et détruit la planète, provoque guerre et famine et apporte son lot de réfugié-es climatiques, politiques et économiques.

Nous avons toutes et tous nos valeurs à porter, un autre monde est possible, plus ouvert, plus juste. Un grand pas a déjà été fait : la lutte des classes est à nouveau perceptible, décriée. Le pouvoir en place est démasqué, il sert les puissants. Il nous faut chacun et chacune le combattre en portant haut et fort nos valeurs. Il ne sera pas permis de dire que l'on ne savait pas.



# LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS SALARIALES

## ....MISE À "L'INDEX" !

**À l'heure où les Index Égalité viennent d'être publiés, regardons à la loupe comment ça fonctionne.**

### C EST QUOI L INDEX ?

La loi du 5 septembre 2018 dite "avenir professionnel" prévoit l'obligation de mesurer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans les entreprises du secteur privé.

Ceci se fait via un indicateur, une note, qu'on appelle l'INDEX. Elle est établie suivant plusieurs critères et doit être publiée avant le 1<sup>er</sup> mars pour l'année passée.

**C'est le Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 qui détaille les obligations et les modalités de calcul. Le ministère du travail a en février mis en place** une page de questions-réponses pour préciser certains éléments.

### QUELS CRITÈRES SONT RETENUS ?

L'index va prendre la forme d'une échelle de 100 points comprenant quatre ou cinq critères, selon la taille de l'entreprise. On additionne le nombre de points obtenus pour chaque critère pour obtenir la note finale.

#### - L'écart de rémunération (40 points)

Cet écart sera calculé par tranche d'âge :

- soit entre les femmes et les hommes d'une même catégorie socioprofessionnelle (cadre, ouvrier•e, employé•e, technicien.ne/profession intermédiaire)
- soit par tranches d'âges et par catégorie de postes équivalents (par niveau ou coefficients hiérarchiques)

#### - Comparaison du nombre de femmes augmentées par rapport aux hommes (20 points)

Pour obtenir 20/20, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2% d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes augmenté•es.

#### - Comparaison du nombre de femmes promues par rapport aux hommes (15 points)

Pour obtenir 15/15, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2% d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes passé•es à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.

#### - Le pourcentage de femmes augmentées à l'issue de leur congé maternité (15 points)

Pour obtenir 15/15 il faut que l'ensemble des femmes aient eu une augmentation à l'issue de leur congé maternité, dès lors qu'il y en a eu dans l'entreprise.

#### - Le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points.

Pour obtenir 10/10, il faut qu'il y ait 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

### IL S'APPLIQUE A QUI ?

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 les entreprises de plus de 1000 salarié•es ont l'obligation de publier sur leur site internet leur note sur 100 en matière d'égalité salariale. Les autres entreprises devront suivre :

- Avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour les entreprises de 250 à 1000 salarié•es
- Avant le 1<sup>er</sup> mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salarié•es
- Il ne s'applique pas dans les entreprises ou les unités économiques et sociales de moins de 50 salarié•es, qui restent toutefois sous l'obligation du code du travail de « prendre en compte des objectifs de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » (article L 1142-7 nouveau).

### AVEC QUELLES SANCTIONS ?

Les entreprises qui ne publient pas leur index dans ces délais risquent une sanction de la DIRECCTE qui peut atteindre 1% de la masse salariale.

# L'index c'est pas le digital

Celles qui auront moins de 75/100 auront 3 ans pour mettre en place des actions de rattrapage. Si au bout de 3 ans l'entreprise a toujours moins de 75/100 elle sera aussi sanctionnée financièrement avec une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

## LES LIMITES DE L INDEX !!!

→ **On s'attaque ici seulement à une partie de l'inégalité salariale :**

Les femmes sont payées en moyenne, tous postes confondus, 25% de moins que les hommes.

A compétence égale et poste égal, cet écart moyen salarial est toujours de 9%, c'est ce qu'on appelle l'inégalité issue d'une discrimination "pure", directe : en gros, "on" décide de moins vous payer que votre collègue homme qui a les mêmes tâches, les mêmes compétences que vous.

Mais du coup, on laisse ainsi de côté toutes les causes plus "invisibles", les discriminations indirectes : celles qui font que les femmes ne vont pas pouvoir accéder aux mêmes postes que leurs collègues masculins : impact des maternités, des congés parentaux, l'impact du temps partiel imposé ou "choisi" (mais largement pris par les femmes), les choix stéréotypés dans l'attribution des postes à rémunération élevées, la sous reconnaissance salariale dans les métiers dits "féminisés", ségrégation professionnelle, le plafond de verre, jusqu'au choix des jours de formation, des heures de réunion etc.

Voir sur ce thème, les éléments dans la résolution femmes adoptée au congrès de 2014, et l'état des lieux des inégalités salariales de l'Observatoire des inégalités.

→ **le choix des critères retenus relativise d'avance la note d'une entreprise :**

**- Sur l'écart de rémunération :**

L'ensemble de la rémunération est prise en compte et ramenée en équivalent temps plein, à l'exception des heures supplémentaires et des primes liées à des sujétions particulières (travail de nuit, pénibilité...). Les salarié·es à temps partiel sont donc pris·es en compte dans le calcul en les prenant en compte en équivalent temps plein, ce qui déjà minore une réalité.

De plus, il y a un "seuil de tolérance" de 5% pour les Catégories Socio Professionnelle et de 2% pour les coefficients qui sera appliqué.

Concrètement, cela signifie que si entre les hommes et les femmes d'une même catégorie il y a 15% d'écart de rémunération, on n'en retiendra que 10% !

**- Sur le nombre de femmes augmentées par rapport aux hommes :**

L'on ne s'intéresse pas avec ce critère au montant de leur augmentation respective. De plus, on ne regarde que les augmentations individuelles du salaire de base. Il a été précisé en février par le Ministère que les primes d'objectifs liées aux performances individuelles du salarié·e sont comprises dans ce calcul.

**- Sur l'augmentation des femmes à l'issue de leur congé de maternité :**

Là aussi, il n'y a pas de montant minimum défini quand on parle d'augmentation ! Ce qui revient à dire que ce critère se situe en dessous des exigences du code du travail qui prévoient : que les femmes de retour de leur congé doivent bénéficier du montant des augmentations générales ainsi que la moyenne de celles perçues par les salarié·es de la même catégorie socioprofessionnelle.

→ **Ce système risque d'amener plus d'opacité et que les entreprises se donnent une note de bonne conscience, sans agir !**

Les entreprises ne sont pas obligées de dévoiler le nombre de points qu'elles ont obtenu à chaque critère, mais seulement leur note finale...qu'elles sont tenues de communiquer sur leur site internet (et si pas de site internet d'informer par tout moyen les salarié·es).

Et les premières remontées de notes dans les grandes entreprises sont très bonnes, ce qui de fait envoie le message que ces inégalités n'existent pas...et que les entreprises en question sont "vertueuses" et n'ont donc aucune action à entreprendre en terme d'égalité professionnelles (voir plus haut, les éléments non pris en compte par l'Index) !!

**Quelques notes en 2019 :** CNP Assurances 99/100, Danone Bledina 98/100, Alstom 95/100, La Poste 94/100, Amazon France 94/100, LVMH 90/100, Société Générale 85/100, Engie 79/100, Adecco 78/100, Ues Bolloré 74/100 Darty Paris Ile-de-France 73/100, Ernst & Young et associés 70/100.

## ET QUE PEUT-ON FAIRE SYNDICALEMENT ?

**Le décret prévoit que les indicateurs et la note finale sont mis à la disposition du CSE**, comme « les précisions utiles à leur compréhension, notamment sur la méthodologie appliquée, la répartition des salarié·es par catégorie socioprofessionnelle ... ainsi que les mesures de correction envisagées ou mises en œuvre ».

**Il faut donc exiger la consultation du CSE**, et dénoncer (par tract auprès des salarié·es) à chaque fois que l'employeur voudrait s'exonérer de cette consultation.

On peut à l'occasion de la consultation :

- demander d'avoir les éléments de calculs des différents indicateurs, la méthodologie appliquée

- demander les éléments qui ne figurent pas dans les indicateurs, par exemple :

- Le montant des augmentations en cause (notamment par rapport aux collègues après le retour de congé de maternité par exemple et vérifier que les obligations en la matière du code du travail sont respectées)
- Sur le nombre de femmes augmentées par rapport aux hommes, vérifier que la part variable a bien été intégrée.

=> L'entreprise n'est pas tenue de fournir des chiffres supplémentaires, mais avec de la persévérance, l'entreprise peut s'y plier les années suivantes !

**A l'occasion de la parution de la « note » que l'entreprise s'octroie, il est bien de communiquer vis à vis des salarié·es et de pointer les limites de cette « note », et par ailleurs les causes de retard dans l'évolution des carrières des femmes dans l'entreprise par exemple, (suivant les éléments des indicateurs de l'ex Rapport de situation comparé dans la base de données économiques et sociales, ou grâce aux témoignages directs des femmes).**

Il faut aussi rappeler que les entreprises qui ne traitent pas des situations de violences faites aux femmes (dénier sur du harcèlement sexuel par exemple), écartent de facto des femmes d'une évolution de carrière (et donc de rémunération), vu l'impact des violences sur elles.

D'ailleurs, cette même loi « avenir professionnel » prévoit la mise en place d'un-e référent-e sur le harcèlement sexuel dans l'entreprise (voir la note à venir sur ce sujet).

## Encore un 8 mars qui passe

Encore une envie de faire s'insurger contre les inégalités récurrentes entre les femmes et les hommes,

Au quotidien on le ressent

Toujours faire attention à comment on s'habille on se maquille on se coiffe

Toujours se méfier des regards que l'on nous porte. Les regards approbateurs parfois plus que les regards médisants.

Qui n'a pas une histoire à raconter sur un client qui demande systématiquement que ce soit la « petite jeune qui s'occupe de lui »

Qui n'a pas connu un client qui exigeait que ce soit la collègue « qui soutenait bien ce qu'elle avançait » qui recompte avec lui les sous ou lui fasse signer sa commande de monnaie.

Ces choses ont les subies nous les femmes dès le plus jeune âge.

Ça commence tôt, jeune fille on commence à prendre conscience de certains regards pervers qui nous déshabillent dans la rue quand on rentre de l'école avec son cartable sur le dos.

Plus tard dans les transports en commun ou dans la rue on a au moins une fois eu à faire à un gros lourd qui demande le 06 car on est « vraiment charmante ».

Pour certaines on a même le droit à ceux qu'une alliance ou un bidon de femme enceinte excite alors que l'on pensait avoir un peu de repis.

Au boulot c'est parfois la même histoire. Combien de femmes perdent du temps dans leur progression professionnelle au moment de la maternité ?

Combien reçoivent des menaces sur leur temps partiel ensuite ?

Même dans la sphère privée, si on a progressé sur le partage des tâches ménagères la charge mentale du ménage c'est encore souvent les femmes qui le porte. Par charge mentale on entend la gestion administrative et comptable par exemple.

On retrouve d'ailleurs beaucoup de femmes dans les mobilisations gilets jaunes de ces derniers mois et les médias n'ont pas manqué de le rapporter. Ces mêmes femmes occupent en priorité les emplois précaires ou ont des pensions de retraite ridicules car elles n'ont pas été déclarées par leur mari artisan agriculteur ou commerçant alors qu'elles étaient là dans l'ombre à faire la partie ingrate du travail.

De même désolée de parler de choses si basement matériel mais les femmes payent tous les mois leur pilule micro dosée, ou leurs protections périodiques qui sont des biens de confort tout le monde le sait alors même que l'on distribue des préservatifs masculin gratuitement.

Alors juste quelques mots à vous Mesdames puisqu'un 8 mars vient de passer. Bien plus qu'une rose à la cantine vous méritez l'égalité et bien plus qu'un compliment sur votre beauté vous méritez tous les éloges pour votre courage !



## Notes en Réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du 16 avril 2019

Ou

### Notes Drame à Paris.

Non, je ne suis pas dans le train. S'il est vrai que d'ordinaire j'écris au rythme du boogie woogie, cette fois ci, Je suis dans l'espace grand voyageur de la SNCF à Montparnasse. Pourtant, j'ai plutôt l'impression d'être dans un open space où tout le monde bosse, micro sur les tables ou sur les genoux, casque sur la tête, l'air sérieux, sobre, studieux, parfois préoccupé, comme si dans l'instant, se jouait de gros contrats juteux.

Bizarre cette impression d'être un peu comme une verrue sur un visage d'ange, comme un pet tonitruant pendant le recueillement d'une messe, comme un jambon dans l'assiette d'un vegan, comme une burqa dans un camp de nudistes, comme un actionnaire à la soupe populaire, comme une signature SUD sur un accord patronal, comme une petite bite dans un film porno, comme une vesse dans un champ de muguet. Pourtant, j'ai adopté les codes, micro sur les genoux, l'air sérieux, sobre (hic !), studieux, presque préoccupé.... Naaaann, mais ma dégaine n'est pas la même, ça ne le fait pas ! Mon style de plouc des montagnes fait tâche et je ne joue pas très bien l'air préoccupé. Tout le monde s'ignore ostensiblement et pour ma part, je suis sûr de ne pas être du même monde.

Peu importe, l'important n'est pas là. En fait, je sors de la séance de nia nia nia comme vous avez pu lire dans le titre. Et maintenant, j'ai du temps avant le prochain train. Oui, je pourrai changer mon billet pour partir plus tôt, mais comment vous dire.... J'en ai un peu marre du train. Ce matin levé 5h, à 6h00 bus jusqu'à la gare, puis le fameux TGV, départ 7h04 Arrivée prévue 9h 08..... sauf qu'un con de sanglier bourré roulait à contre sens, et paf ! L'arrivée fut plus tardive : 9h58. Je ne lui en veux pas au sanglier, enfin ! au pâté de sanglier maintenant, car il faut reconnaître que cette idée de faire rouler les trains dans le sens inverse à celui des voitures, c'est quand même particulièrement perturbant. Alors je peux comprendre ! Bref ! Ensuite, métro en courant, Miromesnil, La Boétie, arrivé à la bourre de 25 minutes à la réunion de nia nia nia pour me distinguer autant que dans cette grande salle réservée aux grands voyageurs.

Je me suis excusé pour mon retard, arguant du fait que j'avais eu un accident avec mon TGV, en rassurant tout le monde car d'une part j'étais couvert par Pacifica et d'autres part que j'étais arrivé avant que tout le monde se barre.

20-25 minutes, je suis resté avant que tout le monde se casse. Et

encore il y a eu 15 minutes de suspension de séance, pour parfaire la déclaration commune aux 4 syndicats. C'est l'effet TGV, le temps perdu sur le rail est rattrapé illico presto en réunion. Avec la SNCF tout est possible. Ptet bien que je détiens maintenant le record du plus faible temps passé en réunion de concertation, en tout cas, je n'ai aucun doute sur mon record de présence la plus inutile. Pourtant, j'avais demandé à notre secrétaire national et rapporteur en séance de la parole commune, de faire la déclaration en bégayant, afin de faire durer. Il n'a pas voulu.

"Y a des jours, on ne dort pas la nuit !" dirait un de mes collègues. Mais j'en arrive à me demander si ce n'est pas mon ange gardien qui l'a voulu ainsi. Tout simplement pour me préserver. Je me demande si ce n'est pas lui qui a trinqué avec le sanglier pour le saouler tout en lui réservant une place au paradis des cochons ou des pâtés, je ne suis pas bien fixé là-dessus. Si ce n'est pas lui qui m'a susurré de ne pas partir la veille, mais tôt le matin. S'il n'a pas tout manigancé pour que j'arrive en retard.



Je m'explique : En ce moment je suis quelque peu tendu et pas de là où il faudrait. J'arrive à m'énerver pour un rien, à piquer une grosse colère en séance de négociation locale, ma télé est pleine de traces de postillons tellement les infos m'agacent, une photo de Macron et je passe au stade du lama, je crache, des réflexions de collègues et je deviens un ours, je grogne et j'envoie des coups de pattes, un directeur dans l'ascenseur et je passe au mode putois, (je vous laisse deviner) oui je sais, ce n'est pas cool, mais c'est un moyen d'attaque comme un autre, de plus c'est terriblement efficace d'autant que je suis classé Cévés. Bref ! Ce n'est point dans mes habitudes, mais la période est ainsi, en ce moment j'ai mes têtes et un rien m'autorise à quelques débordements.

Donc, quand les représentants de la fédération ont dit très sérieusement en séance que les négociations 2019 étaient derrière nous, qu'il fallait voir de l'avant, qu'ils faisaient le maximum pour garantir un bon dialogue social et patati et patata, heureusement que je n'étais pas encore arrivé. Imaginez le drame... Le mode lama-ours-putois en une seule fois... le carnage.

Mon ange gardien a tout prévu pour que j'arrive pile poil après les injures aux salariés et pour la mise en forme de la conclusion. Je lui ferai le poutou quand je le rejoindrai et je lui amènerai des canelés et du saucisson ariégeois pour lui montrer ma reconnais-

sance. Au moins, lui, il fait bien soin boulot.

Vous l'avez compris, au moment où j'écris ces lignes, c'est 0,3% d'augmentations salariales qui vous est généreusement certifié de manière unilatérale par nos patrons. Pendant que Brassac tape à 9% et le conseil d'administration à + 17% sur les jetons de présences. Alors que vous avez cumulé 6 milliards de profits. Alors qu'ils vous disent avec les formes que vous pouvez vous brosser, ils viennent juste de trouver 5 millions à offrir pour la cathédrale de notre Dame, en grands mécènes qu'ils sont. Petite astuce, l'entreprise claironne 5 millions alors qu'elle va en payer que la moitié grâce à l'économie d'impôt. L'autre moitié c'est le contribuable qui le finance. C'est encore nous. Ho putain ! Je commence à me frotter le dos contre le dossier de la banquette, j'ai la salive et les gaz qui montent, faut que redescende en pression. Si y a un attentat gare Montparnasse, c'est moi. je crois que

je vais exploser. Bon je me casse, du coup mon ange gardien a fait affréter mon train du retour, mais ça n'empêche, quelque chose me dit que l'espace grand voyageur va se vider rapidement.

PS : Si je vous dis que pour le train du retour j'ai également pris 50 minutes dans la vue, vous n'allez pas me croire et pourtant, c'est vrai. Raison officielle : Présence d'un bagage suspect (suspect) dans la rame ; en fait nous avons dû évacuer et laisser la place aux démineurs, parce qu'un voyageur a lâché une grosse caisse dans le train.

Il y a des signes qui ne trompent pas, avec tout ce qui arrive en ce moment, ça va péter !

**TARZOON**

## Lorraine

### Procé-dures

Parce que notre Syndicat souhaite éviter que des collègues se retrouvent convoqués à des entretiens disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, nos Élus attirent votre attention sur la nécessité de respecter scrupuleusement les procédures.

En effet, au travers des questions que nous avons posées à la Direction en réunion de CSE (Conseil Social et économique) du Mois de Mars nous avons pu constater qu'un certain nombre d'habitudes prises par une partie d'entre nous pouvaient être sanctionnées par l'entreprise.

Nous avons fait remarquer à la Direction qu'elle portait sa part de responsabilités en ne communiquant pas clairement sur le sujet et qu'un rappel dans EureCA était nécessaire. Nous avons également fait remarquer qu'à ce jour l'outil informatique dont nous disposons ne permet pas de réaliser de nombreuses opérations à distance.

En tout état de cause, outre la nécessité en cas de doute de solliciter votre Manager, voici quelques-unes de nos préconisations :

- Ne pas envoyer des contrats d'épargne ou d'assurance aux clients par voie postale. (Sinon comment être certain que c'est bien le client qui a signé en cas de litige).

- Ne pas apposer la mention OT sur la tablette en lieu et place du client (toléré uniquement pour les virements internes).

- Ne pas faire signer une offre de prêt aux clients avant d'avoir eu le retour du Géode du délégataire (il devient donc nécessaire de faire revenir le client en agence une fois le retour du Géode ce qui rallonge de facto les délais de déblocage des fonds).

- Ne pas hésiter à encourager les clients à utiliser leur BAM pour les virements externes (Au moindre doute mieux vaut faire venir le client en agence).

**Vigilance donc ! Notre équipe syndicale reste à votre disposition pour toutes questions si nécessaire !!!**



## Les premiers sont les derniers

Au classement des dix-sept principales banques européennes, le groupe allemand Deutch Bank affiche 643 salariés rémunérés à plus d'un million d'euros par an. BNP Paribas 4° est ridicule avec ses 181 millionnaires et le CA n'est qu'un gros toc, 15° avec 23 misérables millionnaires. Désolé, nous n'avons pas le classement des banques européennes du nombre de salariés qui frôlent le salaire minimum. Là, le CA doit être bien placé.

# Erreur système

Travailler plus pour gagner moins ! Non, on ne parle pas ici d'un quelconque accord sur le travail au forfait, mais plutôt d'un futur qui, même si pour certains est encore très lointain, nous concerne tous : la réforme des retraites. Depuis un quart de siècle, on nous rabâche régulièrement que nous ne pourrions plus payer les retraites, que la durée de vie s'allonge et qu'il va nous falloir travailler plus longtemps.

La société que nous fondons tous ensemble a, aujourd'hui, un peu de mal à résoudre les quelques équations qui lui sont proposées. Les positions dogmatiques entravent un débat fondamental : qu'est ce qu'on fout sur cette bonne vieille terre ?

Passer sa vie au turbin, dans les embouteillages, les transports en commun ? Finir par en tomber malade ? Espérer arriver en pleine possession de ses moyens au moment du départ de la vie active n'est pas garanti. Sur ce point, les statistiques sont formelles : l'espérance de vie en bonne santé, c'est-à-dire le nombre d'années qu'une personne peut compter vivre sans souffrir d'incapacité dans les gestes de la vie quotidienne, s'élève en France à 64,1 ans pour les femmes et à 62,7 ans pour les hommes. Cet âge aurait tendance à légèrement reculer pour les nouvelles générations... Si rien foutre n'est ni bon pour la tête, ni bon pour le corps, travailler trop longtemps amènera nos gouvernants à devoir également revoir les dépenses de santé à la hausse. On n'est pas loin de l'étymologie latine du mot travail...

L'autre statistique, qui fait bien peur, est qu'en France, la moitié des plus de 55 ans ont des difficultés à être « dans l'emploi » et sont dans une situation précaire au moment de solder leur parcours face aux caisses de retraite.

Certains ne voient que par le travail, le moyen de s'accomplir, de s'enrichir, mais oublient la question simple et basique : qu'est ce que le travail ?

Mon emploi salarié ? Mes créations ? La maison que j'entretiens ? Les enfants que j'éduque ? Les parents que j'accompagne en fin de vie ? Mes engagements associatifs ?

Le monde productiviste dans lequel nous sommes nés nous soumet l'idée permanente que sans argent point de salut. Sans pour autant revenir au temps des cavernes et du troc, pourquoi une société évoluée ne serait-elle pas en capacité de prendre en charge une dernière partie de vie de manière digne. La part des retraites dans le budget de la nation est toujours la même depuis belle lurette (environ 14% du PIB). Or, il y a quelques années, un exercice européen de projection des dépenses de retraite à l'horizon 2060 (on sera rance ou sec pour certains d'entre nous), indiquait que le poids des retraites dans le PIB reculerait fortement en France... Nous voyons bien qu'il s'agit là d'une volonté politique d'orientation budgétaire et de vision de la société. Un économiste membre d'ATTAC, Jean Marie Harribey, nous l'avait d'ailleurs expliqué il y a quelques années en formation syndicale. Sa théorie, même avec une croissance rase moquette, tient encore la route au regard des dernières études.

Travailler plus longtemps ? Non merci, j'ai autre chose à foutre dans ma vie.

En plus, c'est con comme idée, on va devoir revoir toute l'architecture des bâtiments qui accueillent les salariés histoire de pouvoir se croiser en déambulateur...

Je préférerais regarder pousser mes légumes, m'occuper de mes petits enfants, passer mon temps à m'occuper des autres, participer au montage d'événements culturels ou nettoyer la planète puisque je l'ai bien masquée pendant mon court passage. Ça aussi c'est du travail. Certes, il n'est

pas salarié, mais il rapporte bien plus à notre société. Mais pour les esprits étriqués, difficile de se projeter dans un monde pareil. Ce n'est pas directement rentable pour le système capitaliste.

Alors, commençons par partager le travail avec ceux qui n'en ont pas, avant de nous faire avaler l'idée de nous faire bosser jusqu'à ce que mort s'en suive. Le 1<sup>er</sup> mai 1886, à Chicago, débutait une grève organisée par des syndicats d'ouvriers afin de passer de la journée de 12h à la journée de 8h. Le patronat d'alors expliquait que l'économie ne tiendrait pas... Etonnant ! Un siècle et demi après, nous avons toujours droit aux mêmes discours...



## Banques : pourquoi tant de pourquoi ?

Cela fait maintenant sept ans que tranquillo, le nombre de salariés diminue dans le principal employeur du secteur privé : la banque. La Fédération Bancaire Française (FBF), annonce à fin 2017, que le secteur bancaire comptait 366.200 salariés, soit 15.000 de moins qu'en 2011 (-4%). Avec une baisse des effectifs de 1,2% en 2017, après -0,6% en 2015 et -0,3% en 2016, on constate que la chute s'accélère. Au total, 45.700 personnes ont ainsi quitté le secteur l'an dernier, alors que 42.200 personnes ont, à l'inverse, été embauchées.



## Pourquoi cette chute ?

**Ce n'est plus la faute au vieux !** Les « baby-boomers » a créé aussi des « papy-boomers » donc des « boomers de départs à la retraite », pour autant, ceux-ci se réduisent, d'une part parce que la date de départ est pour certains plus tardive que prévue et d'autre part, parce que la source se tarit tout naturellement, car les « baby-boomers » n'ont pas été permanents. (Exemple : Pour BNP Paribas ou Société Générale, les vieux représentaient encore 38,8 % des départs en 2015... contre presque dix points de moins en 2017.)

**Principale cause : le « démission boomer »** dont les raisons sont diverses et variables, volontaires ou imposées. Elles concernent 36% des départs de personnels en CDI, en hausse de près de 5 points sur une année. (Départs en retraite = 29,3%). Dans une moindre mesure nous avons les "mobilités intra-groupe" (9,9%) et les licenciements autres que pour motif économique (9,5%).

## Pourquoi les démissions s'accroissent ?

2 éléments à prendre en compte : La hausse des départs volontaires et celle des départs volontaristes. Distinction entre les 2, le premier est considéré comme être de son plein gré, le second l'est à l'insu de son plein gré, sachant que le 1er a une part du second mais je ne veux pas vous embrouiller. Donc Pourquoi tant de départs ?

## Quelques pistes :

### Le mal être au travail

Allourdissement de la charge de travail, manque accru de temps et de moyens, c'est un constat souligné par un paquet d'études au niveau national. Pour les salariés des banques, les conditions de travail continuent de se dégrader, les responsabilités augmentent, mais pas les possibilités de les gérer, engendrant en outre plus de difficultés pour concilier vie professionnelle et vie personnelle. Autre problème, à l'heure où les banques accélèrent leur digitalisation, les «contraintes techniques», liées notamment à l'informatique pèsent de plus en plus sur l'activité de la majorité des salariés.

Même si l'autonomie en matière de prise de décision a légèrement augmenté, elle ne s'accompagne pas des moyens humains et techniques adéquats.

### Les réorganisations

Les effectifs diminuent de manière constante dans le cadre de micro-réorganisations perpétuelles pour un métier en pleine transformation.

### En cause, L'informatique et la conformité en tête.

Numériquement, les 42.000 embauches de l'année 2017 viennent en grande partie compenser les départs. Mais ces nouveaux venus ne remplacent pas les anciens postes pour postes : il s'agit en moyenne d'emplois plus qualifiés, les embauches intervenant un peu plus tard dans la vie. La physionomie de l'emploi change peu à peu dans les banques.

Cela se perçoit clairement dans le diplôme à l'embauche des personnes recrutées en CDI (périmètre AFB) : en deux ans seulement, la part des bacs+5 est passée de 40,9 % à 47,3 %. De même, l'âge moyen à l'embauche a légèrement progressé à 31,7 ans (contre 30,4 ans en 2013). Cette situation s'observe aussi dans les métiers qui embauchent le plus : les fonctions informatiques pèsent pour près de 15 % des embauches, contre 12 % en 2016.

Autres grands pourvoyeurs d'emplois, les services de risques et conformité passent de 8,4 % des embauches en 2016 à 9 % un an plus tard. Enfin, le gros des troupes (environ un tiers du total) est affecté à des postes de chargés de clientèle, sachant que cette fonction vit elle-même ses propres bouleversements,(technologiques, notamment) les grands réseaux s'organisant pour les recentrer sur du conseil à valeur ajoutée.

### La peur de l'avenir avec une baisse du nombre d'agences qui se profile à l'horizon

Selon une étude du cabinet Sia Partners, le nombre d'agences dans l'Hexagone passerait de 37.261 à 32.500 entre 2016 et 2020, soit 12,6% de fermetures. Le rythme de fermetures d'agences serait multiplié par quatre par rapport à la période 2012-2016, durant laquelle « seulement » 3% des agences françaises avaient fermé (alors que dans le même temps, les fermetures touchaient respectivement 24%, 12% et 11% des agences espagnoles, allemandes et italiennes). Le rattrapage sur nos voisins est en cours.

L'étude de Sia Partners dévoile aussi que moins de 20% des clients se rendent en agence plus d'une fois par mois et cite la baisse de la rentabilité des agences ainsi que la baisse de la souscription de produits en agence.

### • Alors, quels groupes fermeraient le plus d'agences ?

D'après les estimations communiquées par les banques - et citées par Sia Partners - le groupe LCL fermerait 14% de ses agences dans l'Hexagone entre 2016 et 2020, la Société Générale et BNP Paribas en fermeraient 10% tandis que la Caisse d'Epargne et le groupe Banque populaire en fermerait 5%.

Le Crédit Agricole reste dans sa posture du maintien de l'emploi, jusqu'à quand ? Certaine CR ont connu la fermeture d'agences d'autres en ouvrent, comme l'équipe dirigeante soigne son salaire peut-être que la proximité n'est pas qu'une vue digitale.....

**Pour conclure, c'est la crise ! Et les 4 principaux groupes bancaires français n'ont jamais autant fait de profits en 2018 : 21,3 milliards, contre 20,1 en 2017 et 20,3 en 2016. Pourquoi faire ?**

## Brèves d'ici

**A méditer :** Une étude scientifique démontrerait que le verbe ÊTRE est en voie de disparition au profit des verbes AVOIR et PARAÎTRE...

### Chaises musicales

Le Nord Est va avoir une femme comme DG : Madame Laure LESME. Elle a fait les choses bien pour son départ d'Aquitaine et même si elle semblait en séance de CE et de CSE quelque peu « blasée », elle a gardé l'humanité que beaucoup perdent en gagnant du galon. Belote et rebelote, le DG et grand père BOUIN, cède sa place après avoir tel un compagnon du devoir, achevé son œuvre par un nouveau site flambant neuf, quai de bacalan et surtout en y apposant son nom sur une plaque commémorative. Le staff de direction s'en voit tout chamboulé et particulièrement inquiet car figurez-vous que le nouveau DG à venir, avec un nom d'acteur, CONSTANTIN, dirigeait la filiale du CA en Pologne. Nos cadres de direction se demandent si la Fédé ne leur fait pas le coup du plombier Polonais !

**Aquitaine : Chez nous aussi on pompe les + pauvres.**

Non seulement la caisse régionale a décidé de ne pas rembourser les frais de déplacement de nos chers alternants, ceux-là même qui sont comptés dans nos effectifs, à qui on demande de remplir des objectifs comme tout un chacun, mais maintenant on leur sucre 400 balles sur leur salaire d'avril sans un mot. Et oui, les RH n'ont pas cru bon de prévenir nos chers « petits » qu'un changement de calcul des cotisations sociales était effectif depuis janvier, qu'ils n'ont pas pu l'appliquer dès le mois de janvier et que donc, ils feraient un rattrapage sur le salaire d'avril. 400 euros à l'heure actuelle ce n'est pas rien, pour nombre d'entre eux ça fait un sacré trou dans le budget déjà serré par des déplacements pour leur formation, leur loyer, les courses pour manger, les loisirs ... la vie quoi ! SUD a demandé en séance de CSE des explications et une compensation. Surprise de notre Directeur des Ressources Humaines, réponse reportée à la prochaine séance du mois de mai. Pour rappel: sauf accord écrit du salarié, l'employeur ne peut retenir plus de 10% du salaire net, il doit en tout état de cause prévenir des modalités (Article L3251-3 du code du travail)

### Projet VAVILOV

Du nom de l'institut russe, plus ancienne banque de semences au monde, visant à conserver la diversité des variétés de fruits, légumes et céréales. Le CA (et vos impôts) soutiennent désormais au travers de 4 fondations du Crédit Agricole ce type d'action. Cela s'inscrit dans un mécénat d'envergure du groupe Crédit agricole pour des actions de mécénat en lien avec la biodiversité et l'environnement. Concomitamment, le CA finance les armes, la chimie, et l'agriculture intensive. Oui ! La banque verte veut faire aussi dans la semence authentique et si vous n'y comprenez rien, allez-vous faire foutre !

### Das Fiscaux !

La filiale allemande du Crédit Agricole indique qu'elle a reçu des autorités fiscales bavaroises une demande de restitution d'impôts portant sur un montant de 312 millions d'euros, demande assortie de 148 millions d'intérêts (calculés au taux de 6% l'an).

Le CA précise 'qu'aucune faute intentionnelle, aucune négligence à son encontre ne sont invoquées à l'appui de cette demande', et qu'elle n'a tiré profit des remboursements d'impôts sur dividendes incriminés, effectués au bénéfice de ses clients en 2010. CACEIS Allemagne va donc contester cette demande qui lui apparaît dénuée de tout fondement, en interjetant appel sur le fond et en sollicitant un sursis à exécution. Dans ce contexte, elle confirme sa décision de ne pas provisionner les montants réclamés et s'offusque certainement du taux d'intérêt scandaleusement appliqué !

### Ethique et tac en toc

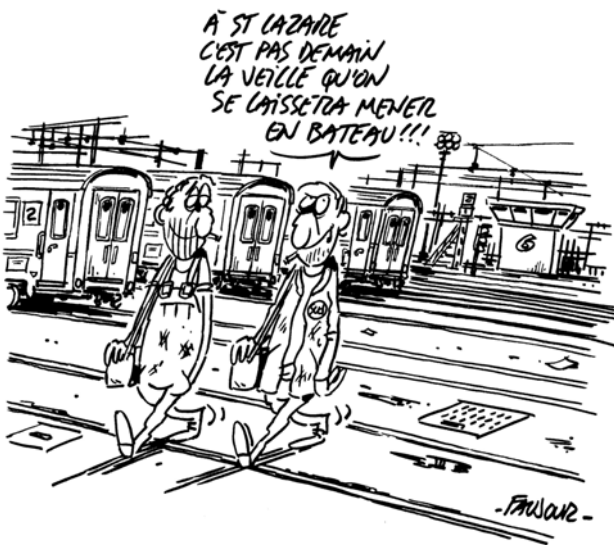
Nicole Notat, ex patronne de la CFDT avait en quittant son poste fondé une agence de notation sociale appelée VIGEO. Non ! Ce n'est pas des blagues ! Cette agence est censée évaluer le bien être des salariés, la qualité du dialogue social, l'impact de l'entreprise sur l'environnement, etc etc. Tout ça à destination des investisseurs désireux de placer leur argent dans des boîtes propres et avoir la conscience tranquille. Après 17 ans de travail éthiquable, la PDG a décidé de vendre, faut dire que VIGEO est valorisé à 50 millions sans pour autant n'avoir été rentable... mystère de l'économie équitable ! Enfin ! selon le canard enchaîné il suffisait de mettre le prix pour avoir son label. Tout était dans les zéros, mais pas le zéro phosphate ou zéro nitrate, non ! les zéros après le 1er chiffre apposé sur le chèque. Bref ! Y a quand même un acheteur, je vous le donne en mille Emile, c'est Moody's. L'agence born in USA qui a fort brillé lors de la crise des subprimes. C'est elle (comme les autres) qui avait distribué d'excellentes notes aux produits pourris. Voyons voyons ! Comment va être noté le 1<sup>er</sup> syndicat de France, le réformateur, le syndicat qui sent le .....

# Un syndicaliste menacé de licenciement à la SNCF

Éric Bezou, cheminot en région parisienne et syndicaliste Sud-Rail, est convoqué vendredi à un entretien préalable à licenciement pour s'être agenouillé devant ses supérieurs. Il reconnaît un geste « d'insolence » mais dénonce une sanction disproportionnée.

Il n'est pas le premier à essayer un retour de flamme en raison du contexte social tendu à la SNCF. Éric Bezou, syndicaliste infatigable de Sud-Rail, en première ligne depuis vingt ans dans les luttes salariales au sein de l'entreprise, se retrouve ce vendredi en position d'accusé, sous le coup d'une procédure de licenciement.

Le 20 mars, le cheminot de Mantes-la-Jolie est reçu en entretien annuel. Ce syndicaliste de 52 ans, qui dénonce depuis des mois le virage managérial expérimenté dans sa zone et multiplie les recours pour défendre les droits de ses collègues, demande, comme depuis trois ans, à être aligné au « niveau 2 » de l'échelle salariale, où se trouvent la quasi-totalité de ses collègues d'équipe. Une évolution refusée par la direction, qui lui reproche son attitude « anxigène » et juge qu'il n'a « pas la posture d'un agent de maîtrise ».



En « état de choc » et abattu par une décision qu'il estime sans fondement et discriminatoire, Éric Bezou s'agenouille devant ses chefs « pour dénoncer la soumission qu'on nous demande », raconte-t-il.

Dans sa demande d'explication écrite, que nous avons pu consulter, l'entreprise charge davantage son salarié. La scène s'est reproduite quelques minutes plus tard, à son poste de travail, où il aurait cette fois baissé son pantalon. Ce que le salarié nie, reconnaissant uniquement avoir « mimé » le geste licencieux. La direction lui reproche également la présence sur son bureau d'un « couteau d'environ 30 cm de long » et une menace qu'il aurait prononcée : « C'est pour planter les chefs. » L'intéressé affirme plutôt avoir ironiquement répondu à un manager : « tu crois que j'attends les chefs ? », au moment de ranger au réfectoire le couteau à pain « bien loin des 30 cm annoncés » qu'il avait oublié sur son bureau après avoir cassé la croûte.

Deux versions qui s'opposent, à quoi s'ajoute chez le syndicaliste un profond sentiment d'injustice. « Ils m'ont fait craquer », lâche ce routier du syndicalisme, épuisé par un été passé à « gérer la souffrance extrême des très nombreux collègues en dépression, longue maladie, maladies professionnelles, burn-out », rapporte-t-il dans une interview au site Révolution permanente. La réorganisation de son « chantier », qui doit entraîner des suppressions de postes, fait également peser sur lui l'inquiétude d'une mutation non souhaitée.

« J'ai été, certes, insolent, mais ni insultant ni menaçant et encore moins violent (...) C'est une forme de burn-out », estime-t-il dans la même interview, avec la crainte d'être aujourd'hui jugé « sur l'ensemble de son travail syndical plutôt que sur les faits ». Sanctionné par le passé pour avoir accusé publiquement l'entreprise de management pathogène et de discriminations, il dénonce également les sanctions prises « contre tous ceux qui ne courbent pas l'échine ».

La SNCF, contactée, n'a pas souhaité commenter une « affaire interne ». Elle doit entendre le syndicaliste dans le cadre d'un entretien préalable à licenciement, ce vendredi. Selon la procédure maison, elle aura ensuite 30 jours pour convoquer un conseil de discipline paritaire, lors duquel trois représentants des salariés et trois cadres devront statuer sur la sanction prononcée contre le salarié, et confirmer ou non la « radiation des cadres », le licenciement pour faute grave. En cas d'égalité des votes, la direction régionale devra trancher.

Un rassemblement de soutien est prévu vendredi matin devant la gare Saint-Lazare, ainsi qu'une grève sur la zone de Mantes-la-Jolie.

Et pendant ce temps là, SUD Rail était conforté dans sa place de troisième organisation syndicale de la SNCF par les électeurs.



*Ceci est issu d'un article publié dans l'hebdomadaire Politis*

<https://www.politis.fr/>

# La Sécu. Malade de Macron !

◆ La langue de bois a été pratiquée par tous les gouvernements pour faire passer leur politique. ◆ Avec Macron, on n'a jamais autant manipulé l'opinion en brouillant les pistes pour mieux nous embrouiller. ◆ Macron a trouvé le « bon moyen » d'augmenter les salaires et donc le pouvoir d'achat : baisser voire supprimer les cotisations salariales et aussi patronales. ◆ Voilà une bonne manière de nous tromper. ◆ De quoi s'agit-il vraiment ? ◆

## On accuse son chien de la rage quand on veut le tuer.

C'est ce qui se passe pour la Sécurité Sociale : la Sécurité Sociale, avec ses 4 branches, finance les retraites (branche retraite), la maladie (branche assurance maladie), les prestations sociales (branche famille), les accidents de travail et maladies professionnelles (branche AT/maladies professionnelles).

On a eu de cesse de parler du fameux « trou » de la Sécurité Sociale tout en nous rendant responsables d'être trop malades, trop souvent en congé maladie, d'avoir trop d'enfants...

## Mais comment est alimentée notre Sécurité Sociale ?

**Par la cotisation uniquement, une cotisation qui rapporterait davantage à la Sécurité Sociale s'il y avait de bons salaires et de moins en moins de chômage.**

↳ Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le taux des cotisations a baissé en passant de 13% à 7% pour l'immense majorité des salaires. Les heures supplémentaires sont à présent exonérées de cotisations sociales. Au 1<sup>er</sup> octobre, le taux des cotisations chômage diminuera de 4 points pour les salaires au SMIC et voilà quelques euros en plus sur notre feuille de paye. La cotisation est une « charge » pour le patronat qui n'a jamais accepté la Sécurité Sociale. Et, plus de 20 milliards de cotisations ne sont pas payées par les entreprises.

## A quoi servent les cotisations ?

↳ La cotisation, part salariale et part patronale, est prélevée de notre salaire sur la feuille de paye : elle constitue une partie intégrante du salaire fondé sur les richesses créées dans l'entreprise, la seule partie qui ne va pas dans la poche des actionnaires. Elle est mise dans un pot commun. Elle nous revient quand on en a besoin...peut être pas tout de suite.. mais au moment où la maladie survient pour soi-même ou ses enfants, où la naissance des enfants et leurs éventuels problèmes nécessitent des aides pour les élever, où le temps est venue de toucher sa retraite, un droit lié aux cotisations servies d'une génération à l'autre, où le chômage nous surprend...

## Moins de cotises, moins de Sécu. !

↳ Et, quand on baisse ou que l'on supprime la cotisation, on gagne quelques euros en plus, 1% ou 2% en plus, mais la Sécurité Sociale n'est plus alimentée et fini les soins, la retraite, les prestations sociales et familiales, le chômage pour l'UNEDIC. Le gouvernement ne nous dit pas que cette soi-disant augmentation de notre pouvoir d'achat nous coûtera cher, très cher, avec à la clef des complémentaires et des assurances privées très coûteuses et inégalitaires sur le modèle des USA !

## Macron : El Liquidator !!!

Il veut liquider la branche retraite avec notre système de retraite pour une réforme à points strictement individuelle et injuste.

Il passe à l'étape ultime : **tuer « en douceur » la Sécurité Sociale** basée sur son principe de solidarité en baissant, voire en supprimant la cotisation tout en nous bernant.

*Ceci est issu d'un tract diffusé par les retraités Solidaires 13*