



FO NEWS...FO NEWS...FO NEWS...

EDITION SPECIALE...



Crédit agricole envisage de se retirer de Grèce

LeMonde.fr – le 14 juin 2012

Crédit agricole étudie, parmi d'autres scénarios, les modalités de son retrait de Grèce et de sa filiale Emporiki, ainsi que la possibilité de la fusionner avec d'autres banques grecques en cas de sortie du pays de la zone euro, rapporte le Wall Street Journal. La crise grecque a coûté 2,4 milliards d'euros l'an dernier au groupe bancaire, propriétaire d'Emporiki depuis 2006. Crédit agricole SA s'est refusé à tout commentaire.

Selon le site du quotidien, la banque française envisagerait notamment de fondre Emporiki dans l'union de plusieurs établissements hellènes, héritant d'environ 10 % des parts de l'ensemble nouvellement formé.

RISQUE DE CONTAGION

Crédit agricole songerait également, toujours en cas de changement de devise de la Grèce, de rompre tous ses liens avec Emporiki, pour éviter le risque de contagion.

A l'occasion d'un entretien à l'AFP, mi-mai, le directeur général de Crédit agricole SA, Jean-Paul Chifflet, avait laissé entendre que l'établissement se préparait à toutes les éventualités. Il avait également rappelé que les liens directs entre les engagements de Crédit agricole auprès d'Emporiki n'atteignaient plus que 5,2 milliards d'euros, contre 11,4 en mai 2011. Il s'agit de 600 millions d'euros en capital et de 4,6 milliards de financement.



Dans l'hypothèse d'une rupture entre la filiale et sa maison-mère, Crédit agricole abandonnerait donc vraisemblablement ces sommes, mais ne serait pas engagé par le portefeuille de prêts d'Emporiki, intégralement assumé par la filiale grecque.

Crédit agricole :

254 postes supprimés

LeFigaro.fr – le 04 juin 2012

Crédit Agricole Consumer Finance, la branche du Crédit Agricole spécialisée dans le crédit à la consommation, prévoit 254 suppressions de postes nettes dans le cadre de son plan d'adaptation présenté fin 2011, a-t-on appris lundi auprès de la banque. Dans le détail, 400 suppressions de postes sont prévues pour 146 créations de nouveaux postes.

En présentant son plan visant à réduire ses besoins en liquidités, Crédit Agricole avait indiqué prévoir 300 suppressions de postes dans sa branche Consumer Finance.

Un plan de sauvegarde de l'emploi privilégiant le reclassement au sein de Crédit Agricole Consumer Finance ou du groupe Crédit Agricole sera mis en œuvre et "au moins deux offres d'emploi" seront proposées aux personnes concernées, a fait valoir la banque.

En présentant son plan, elle avait annoncé qu'elle supprimerait 2.350 postes, dont 1.750 au sein de sa branche de financement et d'investissement CA CIB. En France, elle prévoyait de réduire ses effectifs de 850 postes.

Société Générale et Crédit Agricole :

filiales grecques dégradées par Moody's



Economie politique société - le 6 juin 2012

L'agence de notation financière Moody's a annoncé mardi qu'elle baissait la note des filiales grecques des banques françaises Société Générale (Geniki) et Crédit Agricole (Emporiki) de deux crans, tout proche du défaut, en raison des risques d'une sortie du pays de la zone euro.

La décision de baisser la note des dettes des deux banques de B3 à Caa2, avec perspective négative, «*reflète les risques émanant d'une probabilité accrue d'une sortie de la Grèce de la zone euro*», selon un communiqué.

La note de Caa2 est tout proche de la pire note possible, le « C », synonyme de défaut. Malgré les actions des autorités grecques et de la zone euro pour éviter une sortie du pays de la monnaie unique, «*le risque d'une sortie de l'euro pourrait encore augmenter après les élections législatives du 17 juin*», selon l'agence.

Ce risque limite à Caa2 au maximum la note qu'il est possible d'allouer à une banque grecque, quelle que soit sa maison-mère, selon l'agence, qui estime qu'une sortie du pays de l'euro augmenterait significativement la fuite des capitaux, qui pourrait, à terme, signifier «*d'importantes pertes pour les déposants*». Au 31 mars 2012, l'exposition directe de Crédit Agricole SA à Emporiki était de 5,2 milliards d'euros, tandis que celle de Société Générale à Geniki était de 500 millions d'euros, a fait savoir la banque en mai.

Le procès géant du Crédit Agricole a débuté

FR3 Normandie – le 4 juin 2012

L'histoire est finalement simple. Un différentiel de 120 euros de salaires entre des salariés du Crédit Agricole de l'Eure et de Seine-Maritime au moment de la fusion des deux entités en 2001. Les syndicats demandent donc qu'à travail égal le salaire soit égal... La direction d'alors refuse... et le conflit débute.

Plus de 11 ans plus tard, les 734 plaignants espèrent avoir gain de cause, après plusieurs audiences de conciliation qui n'ont rien donné. Au total, ce sont 100 millions d'euros qui sont réclamés à la banque.



734 plaignants sur les bancs de la Faculté de Rouen

Il a fallu investir un amphithéâtre de la Faculté de Rouen pour accueillir les 734 plaignants de ce procès hors norme.

Dix ans de procédure aboutissent ce matin au tribunal des prud'hommes de Rouen



La Cour de Justice de l'Union européenne va se pencher sur l'inégalité de traitement des salariés pacsés au Crédit Agricole

Miroir Social, le 7 juin 2012

L'association ADHEOS, Centre LGBT (lesbien, gay, bi, trans) de Charente-Maritime, le syndicat SUD Crédit Agricole Charente-Maritime Deux-Sèvres et la Fédération LGBT se félicitent de l'arrêt de la Cour de Cassation n° 10-18.341 du 23 mai 2012.

L'affaire concerne un salarié pacsé avec un partenaire de même sexe, ayant réclamé au Crédit Agricole de Charente-Maritime Deux-Sèvres, en juillet 2007, l'attribution des avantages conventionnels en faveur des salariés mariés. L'employeur s'y était refusé, estimant que ces avantages devaient être réservés aux seuls salariés mariés.

La HALDE dans sa délibération n° 2007-366 du 11 février 2008, recommandait à la fédération nationale du Crédit Agricole, de se conformer à l'article L.122-45 du Code du travail, d'étendre le bénéfice des avantages à l'occasion d'événements familiaux liés au mariage aux salariés pacsés dans les trois mois « afin de restaurer l'égalité de traitement entre les salariés ».

Par ailleurs, la HALDE recommandait également à Xavier Bertrand, alors Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité de faire procéder à l'amendement de l'article L.226.1 du Code du travail afin d'étendre le bénéfice de l'ensemble des congés pour événement familiaux réservés aux seuls salariés mariés aux salariés unis par un PACS. L'ancien gouvernement n'a jamais donné suite à cette recommandation. Le nouveau Ministre du Travail, Michel Sapin, devrait avoir une position différente si l'on en juge par les engagements pris lors de la campagne électorale par notre nouveau Président de la République.

Dans son arrêt du 23 mai, la Cour de Cassation conforte cette position, estimant que le fait de réserver un avantage en matière de rémunération et de conditions de travail aux personnes mariées, ce qui exclut nécessairement les partenaires de même sexe pacsés, constitue une discrimination indirecte. La Haute juridiction interroge toutefois la CJUE, dans le cadre d'une question préjudicielle, sur la possibilité de justifier cette différence de traitement par un objectif légitime.

Au terme de la directive communautaire n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, l'existence d'une discrimination indirecte peut cependant être écartée lorsque la différence de traitement est « objectivement justifiée par un objectif légitime », et à condition que « les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires » (art. 2 § 2, b).

Pour la Cour de Cassation, il convient donc de rechercher si la différence de traitement instituée par la convention collective « peut être objectivement justifiée par un objectif légitime tenant aux différences qui existent entre les salariés contractant un mariage et ceux qui concluent un pacte civil de solidarité ».

Pour se prononcer, la Haute juridiction a préféré surseoir à statuer et saisir la CJUE d'une question préjudicielle visant à déterminer si le choix du législateur français de réserver la conclusion d'un mariage aux personnes de sexe différent pourrait constituer un objectif légitime, approprié et nécessaire justifiant la discrimination indirecte résultant de la convention collective du Crédit Agricole.

Le bon sens très loin des dirigeants du Crédit Agricole...

Suite à la recommandation de la HALDE, de nombreuses entreprises ont déjà décidé d'étendre les mêmes droits sociaux pour événements familiaux des salariés mariés aux salariés pacsés, notamment les banques membres de l'AFB depuis fin 2010.

Au Crédit Agricole, l'accord national qui permettait depuis le 10 juillet 2008 l'égalité de traitement entre salariés pacsés et mariés est tombé à échéance depuis le 31 mars 2010, sans qu'il ne soit reconduit à ce jour, en dépit de la recommandation de la HALDE, et de la signature par l'employeur de la charte de la diversité et des droits humains.

Ainsi, le Crédit Agricole maintient délibérément une inégalité de traitement entre ses salariés en persistant à refuser l'assimilation des salariés pacsés aux salariés mariés.

En serait-il encore à se positionner contre le sens de l'histoire à propos du PACS ?

La position du groupe Crédit Agricole est particulièrement incompréhensible et il est demandé par l'association ADHEOS, le syndicat SUD Crédit Agricole et la Fédération LGBT, au Crédit Agricole Charente-Maritime Deux-Sèvres et à la fédération nationale du Crédit Agricole, de mettre leurs actes en conformité avec leurs engagements et à renoncer à une position politique d'arrière-garde qui ne grandit pas ses auteurs.

Aussi, les entreprises qui n'ont pas modernisé leurs dispositions conventionnelles, comme le Crédit Agricole, prennent le risque que, ultérieurement, la CJUE écarte l'existence d'une justification objective et consacre l'existence d'une discrimination indirecte, permettant ainsi aux pacsés salariés de faire valoir leurs droits et de réclamer des dommages-intérêts.

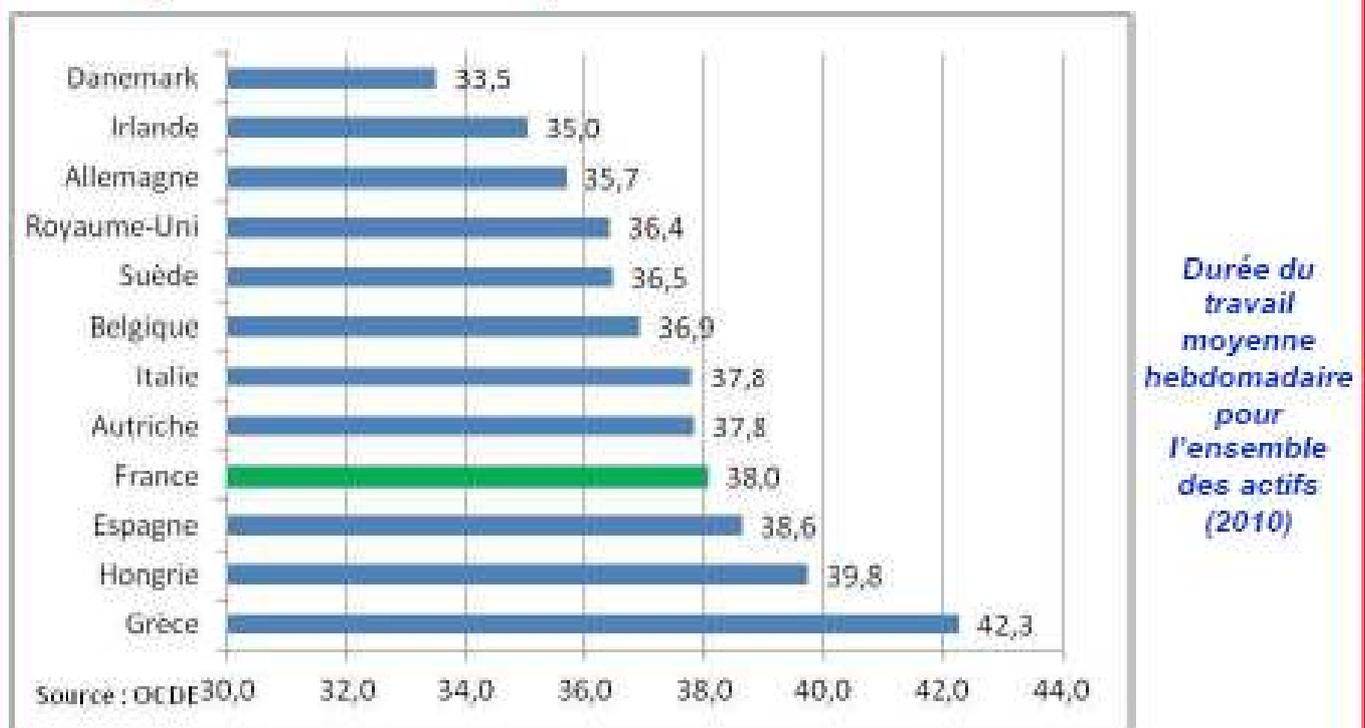
Les Français ne travaillent-ils pas assez ?

Alternatives Economiques - 31 mai 2012

Le débat de C dans l'air d'hier (24 mai) a, encore une fois, été l'occasion pour les partisans de l'austérité généralisé et du couplet sur la fainéantise des Français de nous resservir leurs tartes à la crème habituelles : la France a trop de dépenses publiques et les 35 H ont tué notre industrie. On a déjà montré ici que la 1ère affirmation était fausse, passons à la seconde.

En s'appuyant sur les statistiques de l'OCDE, on peut voir rapidement que la durée du travail en France n'a pas été plombée par les 35 H comme les détracteurs de cette mesure ne cessent de le répéter. Si l'on compare la durée du travail moyenne hebdomadaire pour l'ensemble des actifs, on obtient ce résultat pour 2010.

Les Français travaillent beaucoup



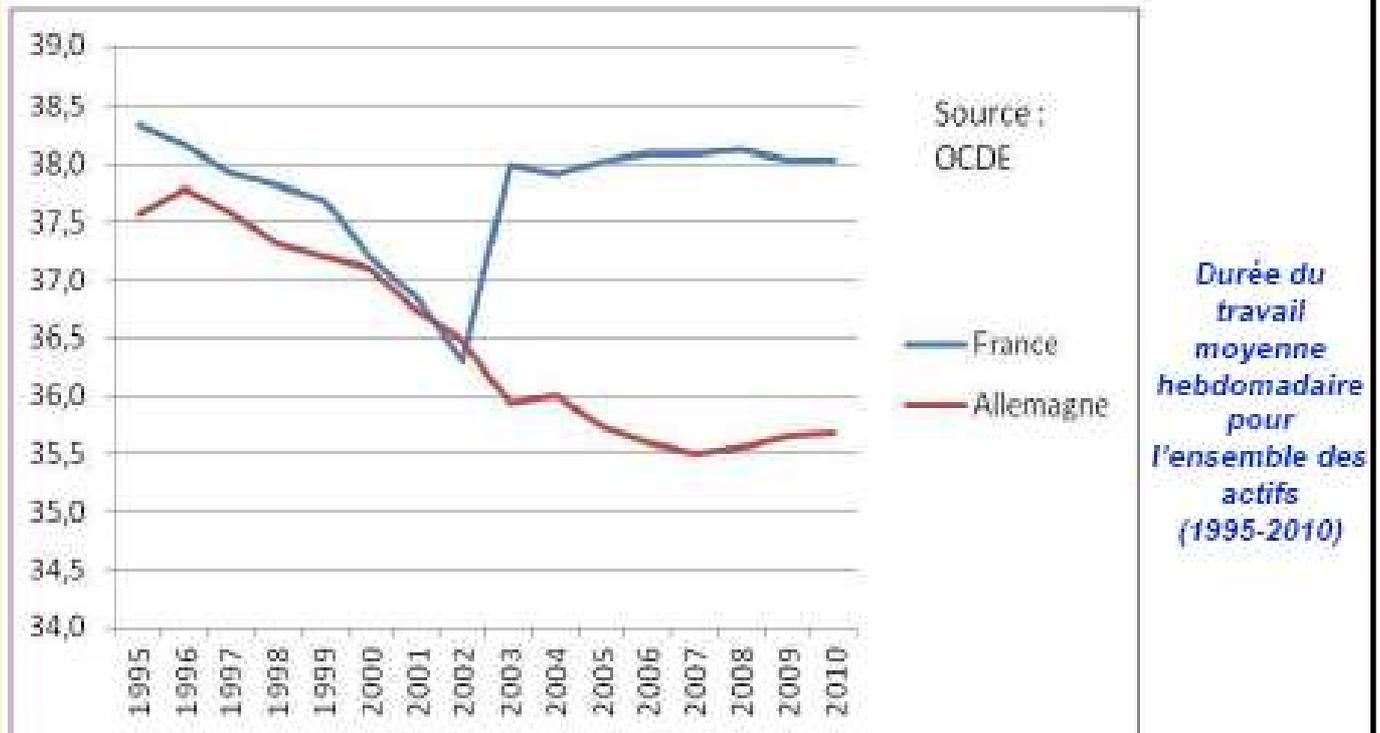
Il ne faut pas confondre durée légale du travail et durée effective. Les Français sont parmi ceux qui travaillent le plus en Europe, et notamment plus que les Allemands ! A cet égard, comme l'avait bien souligné le député PS Pierre-Alain Muet, les 35 H n'ont représenté qu'un rattrapage vis-à-vis de l'Allemagne qui travaillait alors moins que nous. Mais, depuis, la durée du travail n'a cessé de diminuer en Allemagne tandis qu'elle augmentait chez nous.

TRAVAILLEZ PLUS
GAGNEZ MOINS



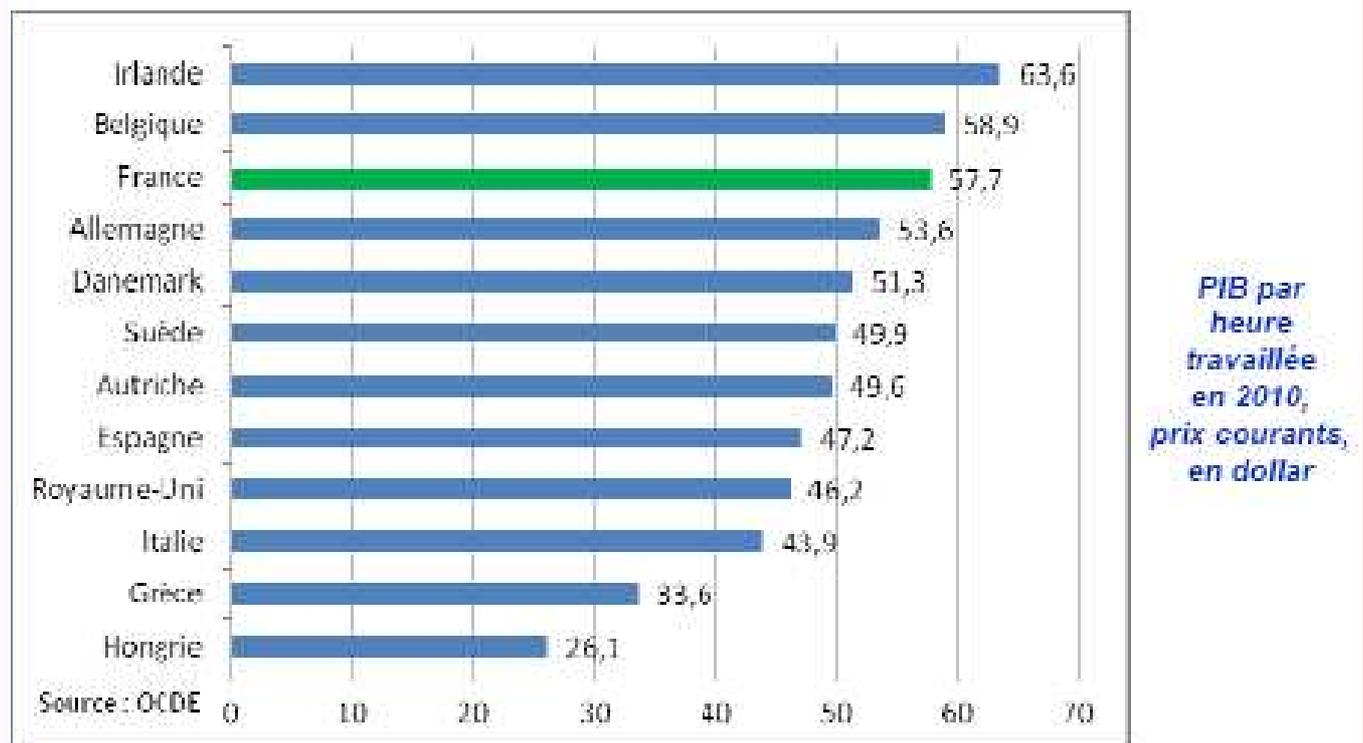
Les 35 H nous avaient ramenés au niveau allemand

Enfin, non seulement les Français ne travaillent pas moins que les autres, mais leur travail est très productif, ce qui classe notre pays en tête en termes de niveau de PIB par heure travaillée en 2010 (prix courants, en dollar).



Un haut niveau de productivité

Il faut le répéter en boucle : non seulement les Français travaillent plus que dans le reste des grands pays Européens mais leur travail est plus productif. Nos entrepreneurs, et nos exportateurs, doivent chercher ailleurs les causes de leurs problèmes (pour ceux qui en ont).



Les échos des délégués du personnel:

Question n° 1 : SOIREE LABEL MOZAIC

Les Délégués du Personnel FORCE OUVRIERE sont surpris de constater qu'un appel a collaborateurs (qui plus est jeunes) puisse être lancé pour participer à une opération de communication (Label Mozaïc) sans:

- Que ne soit mentionnées les conditions de rémunération ou de récupération des salariés retenus pour ce travail.
- qu'aucune demande de dérogation à la durée journalière et hebdomadaire du travail et du travail de nuit n'ait été demandée à la date de convocation du CE.

Par ailleurs, les Délégués du Personnel FORCE OUVRIERE rappellent que l'âge est un critère discriminatoire prohibé.

Les Délégués du Personnel FORCE OUVRIERE demandent à connaître la responsabilité de l'employeur en cas d'accident, d'agression, etc...

Si les salariés sont sous la subordination de l'Entreprise, quel est le Responsable hiérarchique durant cette opération?

Enfin, les Délégués du Personnel FORCE OUVRIERE demandent que toutes facilités soient données aux salariés impliqués dans cette opération pour qu'ils soient payés de leurs heures ou qu'ils puissent les récupérer.

La demande de dérogation légale a été effectuée auprès des instances du personnel.

Les modalités habituelles de traitement des heures supplémentaires ont été communiquées aux salariés le 25 avril.

Question n° 2 : CONFIDENTIALITE COMMUNICATIONS TELEPHONIQUES POUR LES SALARIES PROTEGES

L'employeur doit respecter la confidentialité des communications téléphoniques de tout salarié protégé et pas seulement des seuls représentants du personnel (cass.soc. n°10-20.845 4 avril 2012). Ils doivent bénéficier d'une ligne autonome non reliée à l'autocommutateur, qui, contrairement à la ligne fournie pour l'exécution du travail, ne peut faire l'objet ni d'écoutes de la part de l'employeur ni même d'une consultation du relevé périodique fourni par l'opérateur. Cette même question avait été posée par les Délégués du Personnel FORCE OUVRIERE en novembre 2010 sans qu'aucune intervention n'ait été réalisée à ce jour. Les Délégués du Personnel FORCE OUVRIERE réitèrent leur réclamation

Nous nous rapprochons des services techniques pour adaptation des lignes téléphoniques des locaux syndicaux.

Question n° 3 : CONGES SUPPLEMENTAIRES SALARIEES MOINS DE 21 ANS

A la lecture du bilan social 2009 (indicateur 116), les Délégués du Personnel Force Ouvrière ont pu noter la présence dans l'effectif de 29 femmes âgées de 20 à 24 ans. Les dispositions du Code du Travail sont les suivantes:

L'article L. 3141-9 CT: alinéa 1 "Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours."

alinéa 2 "Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141 -3."

alinéa 3 "Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Comment sont appliquées ces dispositions dans l'entreprise, et qui de notre point de vue (et celui de la HALDE) doivent être étendues aux 24 hommes dans cette même tranche d'âge?

L'effectif de la Caisse Régionale ne comprend pas de salariées mères, âgées de moins de 21 ans.

Question n° 4 : DATE DU VERSEMENT DE LA RSP ET DE L'INTERESSEMENT

Les Délégués du Personnel FORCE OUVRIERE demandent à connaître la date de versement de la RSP et de l'intéressement.

Les Versements ont été effectués ce 2 mai.

Question n° 5 : ENGAGEMENTS RELATIONNELS

Après le Crédit mutuel, c'est au tour du Crédit agricole de clamer dans une campagne publicitaire que ses conseillers ne sont pas rétribués en fonction des produits bancaires proposés au client. Si la REC Collective, les voyages, les bons d'achat, les invitations au restaurant peuvent avoir des « vertus » collectives, que dire de la REC Individuelle et surtout de la prime de surperformance. Qu'en pense la Direction?

Les modalités de rémunération établies et appliquées ne sont pas fonction des produits bancaires proposés.

Question n° 6 : ENTRETIEN ANNUEL D'APPRECIATION

L'évaluation des salariés est en soi un procédé qui est contestable: briseur de travail collectif, parangon de l'individualisme et de la recherche à court terme, c'est un outil de dissensions plus que d'unification. Et vu le marasme économique actuel, les travailleurs n'ont pas besoin de cela!

Mais l'existence même de l'évaluation a été actée par les juges. L'évaluation est, désormais, un fait juridique, Il faut faire avec, mais pas dans n'importe quelles conditions. Dans ce cadre, les représentants du personnel doivent tout faire pour que le salarié s'y retrouve. L'évaluation ne devant pas se transformer en procès à charge du salarié.

Pour les Délégués du Personnel FORCE OUVRIERE l'entretien d'évaluation 2011 a changé par rapport a ceux des exercices précédents, tant sur le fond que sur la forme. Sur la forme car sa lecture et sa pagination sont différentes. Sur le fond, et c'est bien là le dilemme, car nous voyons apparaître des critères comportementaux et d'adhésion qui sont proscrits. Tout cela sans que ces modifications de fond et de forme aient été portées à l'information consultation du CHSCT.

A ce sujet, les Délégués du Personnel FORCE OUVRIERE invitent la Direction à prendre connaissance de la jurisprudence de la cour d'appel de Toulouse du 21 septembre 2011 (n°11/00604).
Qu'en pense la Direction?

L'outil étant commun aux 39 Caisses Régionales, nous interrogeons la fédération nationale sur ce point.

Question n° 7 : ENTRETIEN ANNUEL D'APPRECIATION

Les Délégués du Personnel FORCE OUVRIERE demandent à connaître le nombre de salarié :

- En amélioration indispensable	0,8%
- En amélioration nécessaire	7,5%
- Satisfaisant	73,4%
- Très satisfaisant	18,3%

Question n° 8 : RAPPORT ANNUEL 2011

Les Délégués du Personnel FORCE OUVRIERE aimeraient avoir l'explication de la différence entre les frais de personnel figurant en page 11 du rapport financier annuel 2011 (en ligne sur le site CA 111e et Vilaine) pour 79019K€ et les 68 014 049€ de frais de personnel figurant à l'indicateur 251 du bilan social donné aux élus.

L'assiette de calcul de ces deux indicateurs n'est pas identique. La différence de montant s'explique principalement par la non prise en compte de la réserve spéciale de participation et de l'intéressement dans le compte de bilan social.



J'adhère!

Bulletin d'adhésion

Nom : _____ Prénom : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ Ville : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____
Profession/entreprise : _____
Date et signature : _____

FO
FEC
www.fecfo.fr

Mon emploi, mon salaire,
mes conditions de travail, le stress, ma
carrière, la Sécurité Sociale,
la Retraite,....

**Je veux être informé,
je veux comprendre,
me défendre,
progresser !**

Seul ?

Libre, déterminé : j'adhère !

Sur internet : www.fecfo.fr

Ou à remettre à :

Syndicat FORCE OUVRIÈRE
4 rue Louis Braille
35136 St Jacques de la Landes
syndicatfocam35@orange.fr