

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Les raisons de la colère

103 millions d'euros de résultat net consolidé, le chiffre vient de tomber.

Depuis des années notre entreprise a engrangé des bénéfices au-delà de toute espérance (même celle de nos dirigeants), doublé ses fonds propres en moins de dix ans et, depuis vingt ans, la direction explique aux salariés (pas aux marchés financiers, ni aux actionnaires, ce serait contre productif) que « *l'an prochain ce sera difficile et qu'il faudra se serrer la ceinture* ».

Seulement tout le monde ne se la serrera pas de la même manière. L'écart entre les plus gros salaires et ceux de la base s'agrandit d'année en année à tel point que lors du dernier bilan social, nous avons tous constaté que nos directeurs se sont augmentés de l'équivalent du salaire annuel d'un assistant.

Colère donc !

Une nouvelle fois l'accord sur les salaires ridiculement bas ne sera pas signé, mais cette fois-ci par l'ensemble des syndicats.

Colère encore, concernant les primes de départ à la retraite, l'accord d'intéressement/participation signé au rabais en juin dernier, les horaires "samba", deux pas en avant, un pas en arrière. Certes, sur ce sujet là, contenter tout le monde aurait été impossible, mais nous aurions souhaité une vraie discussion avec des gens de terrain, ceux de la distribution, qui ont tout intérêt à ce que cela se passe bien. Mais là aussi, aucune considération pour qui que ce soit, nous avons eu juste l'impression de parler aux murs.

Que dire du fameux bonus qui devait motiver les équipes, celui-ci n'a fait que mettre en lumière les inquiétudes sur une baisse de salaire, un calcul de plus en plus opaque, une notation à la gueule du client et une discrimination concernant les temps partiels.

Si celui-ci est appliqué en l'état, nous souhaitons bon courage aux cadres qui devront expliquer, s'ils le peuvent, leurs décisions "préférentielles" à leurs collègues. Certains l'ont parfaitement compris et ne sont pas en

faveur de cet accord, rejoignant ainsi nos positions.

Colère toujours, sur les restructurations annoncées.

En premier lieu, la suppression totale de la maintenance informatique. « *On aurait pu licencier* » qu'ils disent ! Cela ferait bien dans le paysage bancaire français ! C'est sûr qu'après l'annonce des résultats cela aurait eu de la gueule dans la presse locale ou économique. Mais là, notre incompréhension est totale, aucune restructuration interne n'a été envisagée. L'an passé, ces mêmes salariés ont mené à bien des missions en supplément de leur quotidien, car les sous-traitants étaient trop chers et, en ce début d'année, on leur annonce que grâce à la suppression du service, la boîte économisera 230 K€? **Ridicule !**

Le SAI à qui sa propre direction a annoncé que le projet de regroupement de moyens n'était qu'un projet... Nous savons de toute manière par nos collègues de Touraine-Poitou et Centre-Ouest que la caisse d'Aquitaine s'est positionnée partante dans leur futur regroupement de moyens. La suite avant le mois de juin de cette année.

« *Nous n'avons pas de vision au-delà de trois ans* », mon œil ! Quand la direction nous dit cela elle occulte tous les travaux menés sous la communauté Atlantica et qui pour-

raient viser également à la suppression de 400 postes dans les chaînes crédit.

De quoi ont-ils peur ? Pourquoi ces sujets n'ont pas été évoqués dans leur globalité, en prenant le temps ?

Les sujets qui fâchent ne manquent pas, ainsi la marche forcée de la direction continue. Là où nous espérons être un minimum entendus, nous n'avons eu qu'ignorance de nos propositions et négociations le couteau sous la gorge. Rien n'a changé

depuis un an, nous pensons même que la situation a empiré et que le nouveau discours tant attendu par l'ensemble des salariés ne passe déjà plus avec l'arrivée des nouveaux objectifs et la baisse de salaire généralisée entrevue pour les prochaines années.

Nous saurons nous faire entendre ■



Il manque 3 millions !

L'enveloppe d'intéressement et de participation a été calculée. Les chiffres ont été dévoilés par M. CHÂTEAU, le tout atteint 16,5 millions d'euros pour 2007. En 2006, nous obtenions 21,5 millions. Si nous enlevons l'équivalent du transfert de points (hors charges sociales) effectué après la signature de l'accord, l'enveloppe pouvait s'estimer à 19,8 millions. Voilà ! Nous venons donc de perdre collectivement un peu plus de 3 millions d'euros de salaire variable soit presque 1400 € par salarié, sans compter pour certains le manque à gagner sur la REC 2007, car les 6 points ajoutés ne compensent pas la non atteinte des objectifs.

La Direction a écrit, « nous avons anticipé avec l'équipe de Direction et les organisations syndicales signataires (pas SUD) les conséquences de ces événements exceptionnels de l'année 2007 ». Y a de quoi s'inquiéter pour l'avenir avec un tel sens de l'anticipation !

« Surtout, l'intéressement, en étant plus étroitement lié à notre activité, devient ainsi le véritable révélateur de notre performance collective et un facteur de motivation important ». Là on perçoit bien la lucidité de la direction sur la motivation.

« Si ce nouvel accord n'avait pas été conclu, le montant de l'intéressement aurait été inférieur de 1,5 million d'euros ». Si les propositions de SUD avaient été mises en place, nous n'en serions pas là. Malheureusement dire : « si la Direction tenait compte de nos propositions » c'est un peu comme dire : « si ma tante en avait... »

SUD a tout fait en son temps pour empêcher la signature des accords et pour pouvoir les renégocier plus favorablement. Certains salariés n'avaient pas compris à l'époque notre action, peut être comprennent-ils mieux maintenant. Où en est-on aujourd'hui ?

Il n'y a plus qu'une voie, qu'une action pour nous faire entendre...

Tapis de souris ou tapette à rat ?

Nous avons tous reçu un tapis de souris ergonomique permettant de reposer notre poignet lors du maniement du mulot. Celui-ci est aux couleurs de l'association made in Crédit Agricole "HECA". La Caisse Régionale n'hésite pas à faire de la publicité sur son engagement en faveur des handicapés. Dans le journal *Grand Angle* nous pouvions lire : « la fédération a signé avec les organisations syndicales un accord très ambitieux en faveur de l'emploi des personnes handicapées ».

Or, la loi prévoit un seuil de 6% de l'effectif réservé aux personnes handicapées en dessous duquel des pénalités sont à payer. Le projet « très ambitieux » du crédit agricole a pour objectif d'atteindre 5%. Y a comme un blème !

Ensuite, l'association créée par le Crédit Agricole lui permet de ne plus payer la totalité des pénalités à l'organisme officiel et de financer via HECA toute une campagne de pub.

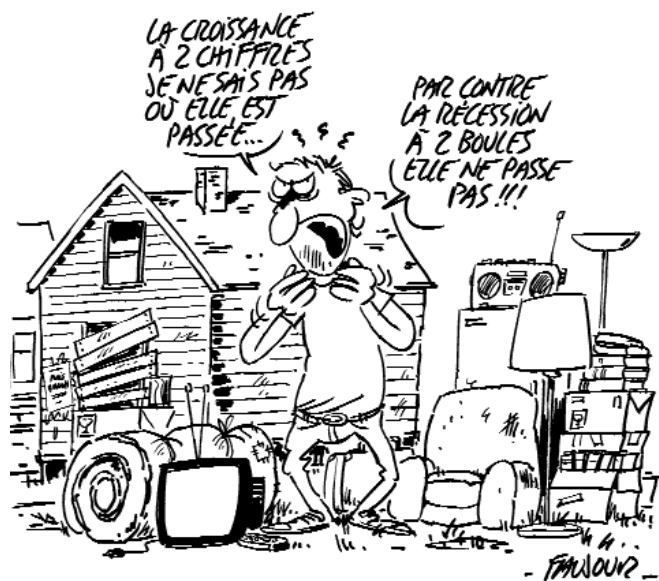
Y-a-ti pas là un autre blème ?

Au fait, par qui et sur quel budget ont été payés nos fabuleux tapis de souris ?

Marre, y'en a marre....

Marre de travailler dans des conditions de plus en plus difficiles, **marre** de proposer aux clients des produits non adaptés à leurs besoins, **marre** de s'entendre dire que l'on est en retard sur tel ou tel produit, **marre** de devoir encaisser les réprimandes des clients, **marre** de devoir participer aux réunions "remontées de bretelles", **marre** de constater que le fruit de son travail (intéressement, participation) fond comme neige au soleil, **marre** de savoir que nos dirigeants vont se dorer la pilule loin, très loin d'ici, **marre** de se faire avoir sur le calcul de la REC, **marre** de voir mettre en place un bonus de réalisation, **marre** de voir la valeur du point supprimée, **marre** de constater que nos dirigeants, peu scrupuleux, s'augmentent la retraite chapeau, **marre** que ceux-ci feignent d'ignorer le travail de base, **marre** de voir le fossé se creuser entre les plus hauts et les plus bas salaires, **marre** de voir la destruction progressive du code du travail, **marre** de penser que la retraite à taux plein sera pour les générations futures un rêve, **marre** de voir remises en cause les 35 heures hebdomadaires.

Y'en a tellement **marre** que la mare va finir par déborder et là, messieurs qui vous croyez grands, nous espérons que tel un boomerang, les méfaits que vous engendrez vous reviendront en pleine face.....pour notre plus grand bonheur ■



Dazibao

Mensuel édité par l'association

Dazibao

40, rue Lombard 33300 Bordeaux

N° ISSN : 1270 - 5144

Directeur de publication :

Jean-Louis DANFLOUS

Rédacteur en chef :

Damien THOUROUDE

Composé et imprimé par nos soins

Prix du numéro : 1,5 €

Abonnement annuel : 15 €

Site : www.dazibaosud.org

Requiem pour la REC

Ça y est, nous nous y attendions, "sainte touche" s'est transformée en peau de chagrin. Fini le bon temps des REC à 130%. Aujourd'hui, le réveil est douloureux avec une atteinte REC en forte diminution, certains n'atteignant même pas le minimum garanti.

L'impact n'est pas négligeable, la rémunération, pour certains, est amputée de plus de 1000 € Quand on rapproche cette perte de notre rémunération annuelle c'est énorme ! Et quand on analyse l'effort et l'investissement pour atteindre ce niveau il reste un goût amer parce que, malgré tout, on a bossé, nous ne sommes pas devenus mauvais du jour au lendemain ! **Arrêtons de nous culpabiliser !**

Certains d'entre vous ne se sentent pas forcément concernés et ne souffrent pas encore d'un décalage entre les objectifs demandés et nos réelles possibilités, mais qui seront les prochains sur la liste ?

Le petit employé paye cash les erreurs de management, le déficit de personnel et le temps passé à la formation des nouveaux embauchés. Etre adulte implique des responsabilités et nous avons conscience des efforts à fournir au regard des objectifs ambitieux qui nous sont donnés.

Nous n'avons pas été bons ? Soit ! Mais au moins, soyons justes jusqu'au bout, que les règles ne soient pas valables de façon sélective ! Que l'on mette des pointeuses dans les bureaux pour mesurer le temps de travail et celui que l'on donne sans réclamer au quotidien pour assumer l'absence d'un collègue en congés ou malade, pour finir les dossiers, les objectifs et anticiper nos propres absences. Notre entreprise attend plus de rentabilité et nous, plus de justice.

On nous en demande de plus en plus : à la pression commerciale s'ajoute une pression administrative sans fin (la MIF, le CESO, les demandes de dérogation) le reporting sur notre activité etc. En outre, on nous octroie plus de délégation pour décider des dossiers de prêts. Si on peut se réjouir du temps gagné pour les clients, cela ajoute une contrainte empreinte de pression supplémentaire : celle de prendre une décision tout seul et à nos risques et périls. Pour atteindre ce que l'on nous demande de faire il va bientôt falloir créer deux jours supplémentaires le "Guyday" et le "J'bonus" pour compléter la semaine et peut-être atteindre le fameux bonus en 2008.

Aujourd'hui, on peut se poser la question de savoir quel est notre intérêt d'être commercial. On assume les clients pas faciles, les réclamations, la pression et le risque et en plus on ne va même pas à Belle-île ■

Quoi de neuf dans les négo ?

Accord sur la mobilité : la direction souhaitait le jeter au rebut car seuls "les chasseurs de prime" en auraient bénéficié et c'est pas juste ! Mais quand on sait que les réorganisations de services sont dans les tuyaux et vont se succéder, la direction craint plutôt que trop de salariés en bénéficient dans un avenir proche. Du coup, le projet d'accord propose de restreindre sa mansuétude à la seule prise en charge des frais de déménagement pour une mobilité supérieure à 45km du domicile car, désormais, ils souhaitent que les salariés bossent près de chez eux : faites vous connaître si vous souhaitez un rapprochement de domicile ! Bien sûr, SUD militera pour obtenir mieux que ces clopinettes !

Accord de déblocage anticipé de la participation : SUD exige l'ouverture de négos car la loi a été votée, le décret est sorti et CAELS annonce sur son site internet qu'elle est dans les starting-blocks alors que la CR n'a encore rien formalisé. Patience donc... on peut caresser l'espoir que ce soit callé avant fin juin, date limite du cadre légal !

Accord sur de la formation professionnelle : Ambitieux nous dit-on ! Encore en recul selon nous. Un pas en avant, un pas en arrière : l'heure de formation hebdomadaire sera décomptée du DIF si vous signez la fiche de présence. En plus, combien de salariés n'ont bénéficié d'aucune formation durant les 4 dernières années ? Mais M^{me} Farret de répondre tout en subtilité : « *ce n'est pas parce qu'ils n'ont pas suivi de stage de formation qu'ils n'ont pas eu d'apport de compétences* »...

GPEC ou l'incapacité à prévoir : Là encore les signataires (pas SUD) doivent s'en mordre les doigts vu comment la direction les compte pour quantité négligeable au sujet des réorganisations !

Enfin, la direction refuse de négocier :

- les départs en retraite anticipée : ils veulent garder les anciens "qui n'en veulent toujours",
- un compte rémunéré (capital et taux garanti) sur le PEE : c'est pas l'esprit !
- le barème des frais de déplacement (c'est bien connu, le prix de l'essence baisse !) ■

Référendum

Avis de grande consultation avec le Crédit Agricole d'Aquitaine ! A la question : *Qu'est ce qu'on va faire ensemble demain ?* Réponse unanime : **LA GREVE.**



La HALDE recommande l'égalité de traitement entre salariés pacés et mariés !

En 2007, lors de la négociation sur la Convention Collective, SUD avait signalé une différence de traitement entre les salariés pacés et les mariés (prime et congés attribués lors du mariage, congés suite au décès du conjoint ou des ascendants et descendants du conjoint). SUD avait averti la FNCA qu'il saisirait la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) pour démontrer et mettre fin à cette discrimination. SUD l'a fait par l'intermédiaire d'un salarié du Crédit Agricole Charente-Maritime Deux-Sèvres.

La récente délibération de la HALDE n° 2007-366 du 11 février 2008 nous donne raison et recommande à la Fédération Nationale du Crédit Agricole, pour se conformer à l'article L.122-45 du Code du Travail, « *d'étendre le bénéfice des avantages rémunérés pour des événements familiaux aux salariés unis par un pacte civil de solidarité, dans les trois mois suivant notification de la présente délibération, afin de restaurer l'égalité de traitement entre les salariés* ».

Cette délibération devrait avoir effet tant sur les salariés du groupe Crédit Agricole que sur l'ensemble des salariés.

Pour le Crédit Agricole, cette délibération sera examinée prochainement à Paris lors des prochaines négociations, où le syndicat SUD exigera son application. Elle devrait aboutir pour l'ensemble des salariés du Crédit Agricole à instaurer enfin l'égalité de traitement entre salariés mariés ou pacés.

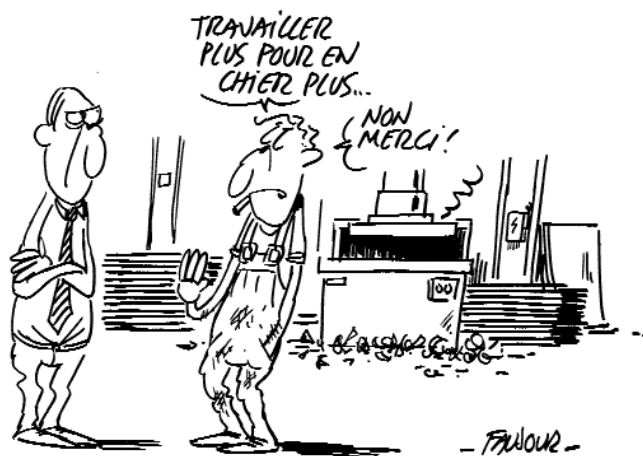
Pour l'ensemble des salariés, la HALDE recommande au Ministère du Travail d'amender l'article L.226-1 du Code du Travail « *afin d'étendre le bénéfice de l'ensemble des congés pour événements familiaux, réservés aux seuls salariés mariés, aux salariés unis par un pacte civil de solidarité, et ce dans les six mois suivant la notification de la présente délibération* ».

La FNCA, au nom du "politiquement correct", n'a pas voulu étendre les droits des couples mariés aux couples pacés. La HALDE l'y oblige et le comble pour le Crédit Agricole, c'est qu'il va être à l'origine de l'avancée du droit législatif pour l'ensemble des salariés Pacés Français !

SUD veillera à la bonne application de la délibération de la HALDE !

Maya mais pas du Mexique.

La ruche bourdonnait, tout tournait à plein régime, les cadres de miel étaient pleins et la Reine se gorgeait de sa gelée royale. Puis il y a eu la première attaque, le "Gaucho", produit toxique à long terme de la nouvelle convention collective. Fini le pollen pour tous ! Fini les augmentations collectives des rations ! La deuxième attaque fut plus sévère encore car elle touchait les butineuses. Principal responsable : la "RECgent", les travailleuses butinaient davantage et davantage encore, pour que dalle en rayon, aucune reconnaissance, pire ! Une restriction de nectar. Pendant ce temps la Reine se gavait toujours de gelée royale. Maintenant ce sont les frelons asiatiques qui minent le moral des troupes, ces charognards qui externalisent des paquets de congénères pour mieux leur bouffer les entrailles. La plupart des ventileuses et des soldats se demandent « *à quand leur tour ?* ». Puis c'est un autre malheur qui s'abat, les règles de répartition du stock de pollen ont été mal négociées, il y a moins d'intéressement et de participation que prévu ! Dans les rangs certaines camarades l'avaient prédit mais combien les ont soutenues ? Combien les ont écoutées ? Pendant ce temps, la Reine engrange de la gelée royale pour sa future retraite dorée. Evidemment, la ruche bourdonne avec moins d'enthousiasme maintenant et certains essaimage se préparent. La grogne monte, les dards sont sortis. C'est collectivement qu'une ruche est forte, c'est collectivement qu'elle devra réagir. Jusqu'à présent les forces se structurent, si elles n'aboutissent pas à une cohésion, il viendra le temps ou chacun devra choisir entre la résignation et le **SUD** ■



Les indicateurs.

Le SMIC Brut Mensuel est de 1280,61 € Regardez celui de votre feuille de paie.

La performance des SICAV monétaires en € sur les 52 dernières semaine est de +3.5%. Regardez celle d'Aquitaine 1.

La Direction n'a rien à faire de notre pouvoir d'achat, elle a fait cotiser le Crédit Agricole au MEDEF sur chaque département. Regardez (et remplissez) notre bulletin d'adhésion à SUD.

Sélection naturelle !

Belle-île en mer !

La plage était belle, le soleil magnifique, le vent de nord, les sourires de circonstance et les bottes non fourrées

Comme chaque année, la direction sort ses cadres pour les dépoussiérer et leur décoller la pulpe du fond au cas où ils s'endormiraient. On ne sait pas si ce séminaire fut prolifique en idée nouvelle ou en motivation novatrice, mais pour le coup, bouffer du homard dehors, en plein mois de février par une température extérieure de zéro degré a dû surprendre plus d'un organisme endormi.

L'histoire ne dit pas si ce fut sur le lieu de leur logement, au Relais et Château Castel Clara, splendide et imposante bâtisse sur les falaises de Goulphar (chambre entre 155 et 320 €, repas entre 70 et 140 €), que la direction a tenté d'éliminer la moitié de son encadrement, mais nous n'aurions jamais osé la sélection naturelle par la salmonelle ou autres bactéries pour générer une bonne crève.

A moins que ce ne soit toute autre chose, une indigestion de discours lénifiants très “corporate”, assésés comme un lavage de cerveau annuel et que leur corps ne supporterait plus, tant le décalage entre la direction et les salariés frise l'incompréhension.

Si nous pouvons leur souhaiter un rétablissement rapide, ce genre de sauterie a tout de même un coup pour nous tous. Si la sécurité sociale prendra en charge les médicaments et autres arrêts maladies, l'entreprise continuera, elle, de vouloir économiser sur les emplois des sièges et les salaires de tout le monde afin de payer ces sorties qui n'enchantent que ceux qui les pratiquent.

Pour l'heure, nous trouvons tous ces déplacements malvenus ■

La Caisse Régionale a fait acheter un paquet de bottes pour ceux qui n'en avaient pas dans leur garde robe, elles ont été très utiles pour un grand nombre d'intoxiqués alimentaires qui y ont trouvé le récipient idéal pour vomir.

Nous étions en réunion de comité d'entreprise

Il faisait très beau, “chez nous dans les Landes”.

C'est sous l'œil amusé de Victor LOURTIS, l'inventeur de la machine à amasser du pognon qu'est le Crédit Agricole (mutuel à l'époque), que nous avons démarré cette séance marathon du comité d'entreprise.

L'épreuve de la validation des procès verbaux des réunions précédentes est toujours très fastidieuse ; les rédacteurs n'obtiendront sûrement pas un prix littéraire tant ils ignorent la technique de transformation du langage parlé en langage écrit, ils ne recevront également pas un dico d'or de Bernard Pivot tant qu'ils ignoreront la fonction “contrôle orthographe” fournie avec le logiciel Word.

Nous avons mis $\frac{3}{4}$ d'heure pour valider trois procès verbaux qui vont bientôt être mis en ligne sur intranet. Nous vous conseillons de les lire, c'est long et laborieux, mais plein d'informations.

Le point 8 de l'ordre du jour devait traiter de l'externalisation de l'informatique de proximité avec suppression de 26 emplois, vous les connaissez tous, ils viennent réparer vos imprimantes ou postes de travail, récupérer un fichier perdu, débloquer un mot de passe verrouillé ou résoudre un problème bureautique.

Nous avons décidé de le traiter en priorité, tant que les troupes étaient fraîches alors que nous disposions de toutes nos facultés. Accepté par la direction et nous avons donc débuté l'ordre du jour par ce sujet.

Nous avons bien préparé le sujet tous syndicats confondus, nous avons équitablement réparti les tâches et interventions entre nous et rapidement la direction, sentant notre unité et notre détermination, a accepté de reporter la délibération de 40 jours (fin mars) pour lui laisser le temps de répondre aux multiples questions que nous avons préparées, au cabinet Secafi de rendre la copie de l'expertise que nous avons missionné et aux trois CHSCT d'étudier les conséquences de ce projet sur nos conditions de travail à tous.

Nous avons obtenu le report que nous voulions, mais il s'agira, en Mars, de se prononcer et nous savons que, quelle que soit notre expression, la direction pourra alors mettre en place son projet. Le CE doit être « *informé et consulté* » nous dit la loi, il n'a aucun pouvoir au delà. La seule méthode pour forcer la direction à reculer, c'est vous les salariés qui la détenez si vous êtes déterminés.

Le but de ce report, c'est également de nous laisser le temps de négocier un accord collectif garantissant les droits et l'emploi de nos 26 collègues.

CASA va augmenter son capital et faire appel à la générosité des Caisses Régionales. Le sujet reste “confidentiel défense interdit aux badauds”. C'est ainsi ! Nous ne pouvons donc pas vous donner l'ensemble des éléments comptables, juridiques et techniques qui pourraient vous éclairer sur ladite opération financière. Entre nous, cela nous arrange bien vu la complexité du dossier.

Cependant, l'opération n'est pas anodine. Nous avons bien des choses à redouter au regard de la manière dont elle a été organisée et de par ses conséquences.

En premier lieu, pourquoi tant de précipitation ? La Direction ne nous a laissé que 15 jours de délai entre remise du dossier et exigence d'avis motivé. Pourquoi cette panique ? Y aurait-il du subprime dans l'air ? Quelle gueule va prendre notre ligne CASA dans notre PEE ? L'urgence apparente de la décision nous paraît pour le moins suspecte.

Comment se fait-il que CASA ait besoin de conforter encore ses fonds propres ? A quoi ont servi tous les fonds déjà investis par les Caisses Régionales, (par les clients, par les salariés), dans CASA ? Doit-on renflouer des pertes sur les marchés dérivés ? Doit-on combler les conneries de types payés plus de 300 000 €/année ? Doit-on encore financer de la croissance externe ? Pourquoi ne pas privilégier les salariés et leur travail ? Quand allons-nous être considérés autrement que comme des merdes ?

D'un côté, nos dirigeants rassemblent des fonds pour des opérations de haute volée (250 millions de perte à New York, plus de 2 milliards annoncés sur les subprimes) et de l'autre côté, ils verrouillent notre salaire autant qu'ils le peuvent. SUD a voté contre mais cela ne changera rien, tout simplement parce que la direction n'en a rien à battre de notre avis, elle veut juste le recueillir, pour être en conformité avec la loi.

Et puis est venu le temps des horaires : cela fait bientôt un an que ça dure sans réels progrès...

Ils n'ont pas voulu entendre, pourtant nous avons été très clairs :

- le changement au dernier moment, des horaires de certaines agences du Lot et Garonne nous a étonné puisque pas moins de deux jours avant, en concertation, le refus était total,
- les risques d'accidents sont accrus à cause de la fatigue supplémentaire et du stress occasionnés par l'embauche plus tôt le matin,
- les garderies et crèches n'ont pas les amplitudes horaires compatibles,
- la suppression des cinq minutes du midi n'est pas loyale et est impossible à respecter,
- les cinq minutes du soir ne sont pas suffisantes,
- les agences landaises devraient fermer du mardi au vendredi à 17h30 comme en Hors CUB (pourquoi faire une différence entre Salles et Biscarosse ?)

Les règles du jeu qu'ils ont fixées, parmi lesquelles "36 heures d'ouverture à la clientèle" est une aberration. Si la Direction avait accepté de lever ce verrou, elle aurait pu récolter une plus large adhésion dans la mesure où l'heure de formation était une de nos demandes.

Pour toutes ces raisons SUD a voté contre ce projet... et il y a des DAP qui pensaient, en tant que "manager entrepreneur" que leurs contre-propositions appuyées par la Distribution aboutiraient. NAÏFS qu'ils sont ...

Nous approchons de 20 heures et espérons être rapidement libérés quand un hurluberlu dans les rangs de SUD a demandé aux représentants du CE au conseil d'administration de nous faire un compte rendu. C'est ce qui fut fait et c'est la raison pour laquelle nous avons débauché après 20 heures à Aire sur l'Adour ■

Comment le 8 mars est devenu la Journée Internationale des Femmes...

Origine : Au début du XX^e siècle, des femmes de tous pays s'unissent pour défendre leurs droits et réclamer le droit de vote.

La création d'une Journée internationale des femmes a été proposée pour la première fois en 1910, lors de la conférence internationale des femmes socialistes, par Clara Zetkin, et s'inscrivait alors dans une perspective révolutionnaire.

La date n'est tout d'abord pas fixée, et ce n'est qu'à partir de 1917, avec la grève des ouvrières de Saint Pétersbourg, que la tradition du 8 mars se met en place. Après 1945, la Journée internationale des femmes devient une tradition dans le monde entier.

1857 : le mythe des origines ? La légende veut que l'origine du 8 mars remonte à une manifestation d'ouvrières américaines du textile en 1857... événement qui n'a en réalité jamais eu lieu !

Par contre l'origine de cette journée s'ancre bel et bien dans les luttes ouvrières et les nombreuses manifestations de femmes réclamant le droit de vote, de meilleures conditions de travail et l'égalité entre les hommes et les femmes, qui agitent l'Europe, au début du XX^e siècle.

Et après ? La date est réinvestie avec le regain féministe des années 70 et la Journée internationale des femmes est reconnue officiellement par les Nations Unies en 1977, et en France en 1982. C'est une journée de manifestations à travers le monde, l'occasion de faire un bilan.

La Journée internationale des femmes reste aujourd'hui d'une brûlante actualité. Car tant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte, nous aurons besoin de la célébrer ■