

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Quand on aime, on ne compte pas !

Allez ! Comme on sait que notre directeur général aime bien cet argument, on le redit : si la Caisse Régionale d'Aquitaine faisait 10 millions d'euros de pertes par an, nous pourrions tenir 220 ans eu égard à la quantité de nos fonds propres. En fait, (selon un ordre de présentation purement aléatoire), cette image a deux vertus :

- La première : permettre que chacun d'entre nous réalise combien notre Caisse Régionale est riche.
- La seconde : faire enrager notre direction.

Nos propos commencent par : « si la caisse régionale d'aquitaine faisait 10 millions de pertes », or, bien entendu nous en sommes très loin, puisque sur 2007 nous avons réalisé 103 millions d'€ de bénéfice NET, 158 millions en 2006, 157 (toujours en millions d'€) en 2005, 150 en 2004, soit presque le milliard d'€ depuis la fusion de 2001. Faire 10 millions de pertes reviendrait à accomplir un grand écart de plus de 100 millions. Impensable, étant donné que comme cela a été déclaré dans le très sérieux rapport annuel 2007, la Caisse Régionale d'Aquitaine n'est en aucun cas engagée dans la crise des subprimes !

Alors tous ces bénéfices, pour quoi ? Pour qui ?

De colère, au deuxième jour de grève, notre directeur général nous avait dit en réunion : « les fonds propres, j'en ai besoin pour faire du crédit ! » C'est vrai ! Sauf que ce qui va altérer nos fonds propres et nous limiter dans notre capacité à faire ces fameux crédits, c'est une opération très gourmande de notre trésor de guerre, l'augmentation du capital de CASA (et certainement pas l'augmentation de nos salaires !).

Tiens ! Un autre sujet que notre direction aime à voir soulever : les "retraites chapeaux". Donc pour lui faire plaisir, nous ne le répèterons jamais assez, ce régime de retraite "spécial" qui ne profite qu'aux cadres de direction et à la prési-



dence du conseil d'administration, engage chaque année l'équivalent de 2 millions d'€ de charges (je vous fais grâce des centimes !). C'est autant de déduit sur le bénéfice courant avant impôt, cela n'est pas sans conséquence sur notre

participation. Voyons ! Cherchons une autre "image" pour relativiser cet avantage social, cela représente chaque année l'équivalent de 4 fois ce qui a été versé EXCEPTIONNELLEMENT pour "rattrapage" aux 2400 salariés après les 2 jours de grève ! (Si l'on ne tient pas compte dans le calcul, bien sur, de la déduction desdits jours faite aux grévistes !).

Toujours dans sa même colère d'après grève, notre direction a déclaré que si ce système existe c'est pour compenser la faiblesse de la rémunération des cadres de direction en comparaison de ce qui se fait chez les concurrents. Cela nous évite donc des responsables de 3^{ème} zone ! Elle est bien bonne ! Par cette même logique, nous pouvons donc considérer que Monsieur PAUGET a eu droit à une augmentation de salaire parce qu'il n'est responsable que de 5 milliards de dépréciations sur les subprimes ! On peut donc imaginer que s'il avait été mieux payé, nous n'aurions pas eu cette déconvenue ! Quelle blague ! En tout cas, à nos yeux, ce n'est pas un argument de première zone !

En attendant, comptez sur nous pour ne pas perdre le fil de ces éléments qui sont si sensibles à notre direction générale. Espérons qu'elle nous soit reconnaissante de ne pas pratiquer la langue de bois, de faire comme elle le proclame « du dialogue social sans tabou », de toute façon, nous n'avons pas l'intention de changer de tempo ■

Destination...Somaintel

Pour de nombreux salariés le Cadre c'est celui qui donne le ton (agréable ou pas) d'un service ou d'une agence, la direction vers laquelle notre boulot doit s'orienter, celui à qui on doit en référer pour tout, des vacances aux problèmes rencontrés pendant le travail.

Il y a près de quatre ans, un type venu du bancaire, prenait les rênes de l'informatique, et devait soi-disant remettre de l'ordre dans ce service qui naviguait à vue depuis la fusion de 2001, afin de le préparer au futur, en fait le recadrer avant ATLANTICA.

Que s'est-il passé depuis ?

Rien de ce qu'attendaient les salariés en termes de qualité de travail, de changement de méthode, de reconnaissance. Ce ne fût que galères, budget restreint à tous les étages, le sentiment d'abandon ne faisant que grandir.

Si les salariés de la partie maintenance ont vu arriver un nouveau chef (avec quelques projets prouvant que le service avait parfaitement sa place dans l'environnement Crédit agricole), la bascule informatique de novembre 2006 entraînait dans sa foulée la disparition immédiate du SVP à Agen (7 personnes sur le carreau, validé en CE quelques mois auparavant) et ne faisait qu'augmenter l'inquiétude des salariés de la maintenance dispersés sur les trois sites.

Le choix pressenti par la direction fin 2005 de se débarrasser de la partie "bricolage" de l'informatique, afin de se mettre aux normes ATLANTICA, n'avait plus qu'à se mettre en route une fois les problèmes de la bascule digérés.

Le choix de la direction ? Nous pouvons nous poser la question maintenant.

L'ensemble des salariés de l'informatique l'avait pressenti depuis longtemps, en un des rares bel après-midi de cette fin du mois de mai, ils en eurent la confirmation.

Le fameux type, celui là même qui quelques mois plus tôt, accompagné de son directeur préféré, avait expliqué aux collègues de la maintenance que partir vers Somaintel ne valait pas le coup, et bien, venait nous exprimer par la voix de son maître, qu'il faisait un choix différent, celui d'intégrer en tant que responsable régional, le sous-traitant qu'il avait lui même choisi depuis longtemps pour le bien du Crédit agricole. En fait, on peut se demander si, quelqu'un qui était juge et partie, était la meilleure personne pour constituer un dossier honnête en vue d'une restructuration faisant table rase du passé et préjugant de l'avenir de collègues dont finalement il n'avait rien à foutre. Ce dossier n'ayant pas pu être discuté (discutable car nous avons même un contre projet) jusqu'au bout par les instances du personnel du fait du vote, même contre, de ces mêmes cadres, nous pouvons maintenant nous poser une autre question.

Jusqu'à quel niveau pouvons-nous faire confiance à un encadrement et une direction qui baladent la majorité du personnel depuis des années et qui s'assoient allégrement sur le dialogue social ?

Si nous espérons que tous ne sont pas de la même veine, la démonstration faite plus haut prouve que l'on peut s'attendre à tout et surtout au pire avec des gens qui ne sont là que pour leur carrière et dont finalement on peut se demander si le Crédit agricole, en tant qu'entreprise, les intéresse véritablement.

En tout cas, il y en a un qui ne s'est pas posé de question et dont le statut ambigu jusqu'en septembre (voir question Délégués du personnel de ce mois-ci) laissera un goût amer dans la bouche de quelques collègues sacrifiés sur l'autel du capitalisme.

Nous ne lui souhaitons pas bon vent, mais pourvu qu'il ne revienne pas un jour, même là nous avons des doutes ■

Faire part

La presse en est farcie, ce sont des pages entières où l'on voit côte à côte leurs portraits accompagnés de cette jolie formule « ensemble allons encore plus loin dans notre relation ». Nous souhaitons beaucoup de bonheur au couple PARGADE CHATEAU .

En fait le but de cette campagne est d'attirer la clientèle jeune au Crédit Agricole d'Aquitaine... quoi de mieux que d'afficher la bobine de nos dirigeants et de passer des spots sur radio "Nostalgie".

Çà ne s'invente pas !



C'est magique.

Aujourd'hui le don de voyance s'instaure dans notre Caisse régionale puisque les RH nous adressaient un courrier daté du 02 mai 2008 nous notifiant la signature d'accords collectifs au 24 juin 2008. Fortiche !

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

Accords et désaccords...

Accord sur le logement de fonction et la mobilité des Directeurs d'Agence de la Caisse régionale d'Aquitaine.

Principe : l'indemnité de logement devient la règle, il n'y a plus obligation de résider sur la circonscription commerciale de l'agence pour obtenir cette indemnité, qui sera de 650€ par mois en agence côtière ou urbaine et de 500€ pour les autres. Les frais de déménagement en cas de mobilité sont pris en charge par l'entreprise du moment que cela éloigne le directeur d'agence de plus de 45 Km de son domicile.

Selon notre estimation, le coût de cet accord est équivalent au coût des primes d'après grève (qui ont également profité aux chefs d'agences).

SUD n'a pas signé cet accord car notre demande d'étendre ce bénéfice aux Conseillers Animateurs de Point de Vente qui ont quasiment les mêmes prérogatives a été débouté. A noter au passage que nous n'avons pas le souvenir que la CGC ait levé le petit doigt pour appuyer cette requête ■

Accord de Bonus

Retour aux principes de l'ancien dispositif de REC, à savoir une répartition à 80% collective et 20% individuelle. Garantie minimale à 75% et plafond à 124%.

Objectifs par pavés

Principe de surperformance collective au-delà de 100% SUD se foulera pas le poignet sur cet accord, le seul point positif que l'on réclame depuis des lustres reste la mensualisation, cependant nous ne savons toujours pas comment sera quantifiée la "pro activité", la dynamique de la relation clientèle, le conseil et la qualité des compétences techniques, le jeu collectif favorisant les synergies entre métiers et réseaux. En effet ces éléments essentiels au calcul de la part individuelle sont maintenant inscrits dans l'accord sans qu'aucune explication objective et plausible s'y attachant n'ait pu être discuté. En outre la compensation de REC en cas de mobilité a disparu de l'accord alors que beaucoup de mobilités sont d'actualité notamment sur les sites ■



Accord sur la mobilité des salariés :

Principe : La gestion des mobilités doit se faire dans un rayon de 45 Km autour du domicile du salarié, au-delà la direction s'engage à chercher des solutions.

Prise en charge des frais de déménagement pour une mobilité > 45 Km du domicile.

Versement d'une indemnité pour frais d'installation de 1300€ + 108€ par enfant à charge, le tout plafonné à 1600€

SUD ne signe pas car nos propositions ne sont pas prises en compte à savoir :

Limite maximum de 30 Km par mobilité et prendre la notion de temps (maximum 30 minutes de déplacement en voiture), car dans certaines zones de notre région on arrive à faire du 10Km heure pour cause de trafic intense.

Maintien des RCE et RCCR avec attribution du minimum garanti mensuel si une promotion intervenait dans les années suivantes.

Formation systématique et préalable à la prise de fonction ■



La répartition des richesses c'est capital.

Une fois le résultat bénéficiaire constaté, l'entreprise doit en distribuer une part à ses actionnaires. Pour la Caisse d'Aquitaine il s'agit des sociétaires (part sociales) et des porteurs de CCI et CCA. Du compte de résultat dépend aussi notre rémunération variable à savoir la participation et l'intéressement. En 2004, 2005, 2006, nous n'étions pas loin de la parité, c'est à dire que quand l'entreprise versait 1€ aux actionnaires, elle en versait quasiment autant aux salariés. 2007 marque un tournant puisque pour 1€ distribué au capital, 63 centimes sont donnés aux travailleurs. Pas de bol, nous ne sommes pas sous la bonne gouttière ! Par contre question challenges, après l'opération CASA, qu'est ce qu'on ramasse ! Faut croire que les résultats des groupes de travail d'après grève ne sont pas encore bien remontés. Le seront-ils un jour ?

CHSCT

Comité d'Hygiène, Sécurité & Conditions de Travail

Rendez-vous était donné à Bassens, agence toute neuve... à 10h.

L'ordre du jour était assez complet, mais nous avons aussi beaucoup de questions concernant notamment le ménage en agence et au siège.

Nous commençons donc la réunion après un petit tour d'horizon sur cette agence passée en alliance dernièrement, agréable, fonctionnelle... sympa.

Il s'agit du tout nouveau concept basé sur l'assemblage de plusieurs modules (7 au total).

Nous passons en revue les différents dossiers : examen des accidents professionnels depuis le 1^{er} mars 2008, point sur les travaux alliance, présentation du projet sur le bilan carbone, point sur l'étude ergonomique sur le risque routier au sein de la CR, remise et présentation du projet de dématérialisation, point sur l'avancement des travaux des groupes métiers et enfin questions diverses.

Le projet sur le bilan carbone, c'est un dossier confié à une société extérieure qui va calculer notre dépense d'énergie au sein de la CR, peut-être avez-vous été interrogés concernant votre moyen de locomotion et le nombre de km que vous faites tous les jours ? Si oui, alors c'était pour cette étude. Résultats à venir prochainement et nous ne manquerons pas de vous informer !

Point sur l'étude ergonomique sur le risque routier : une étude est faite aussi par une entreprise extérieure, elle suit certains de nos collègues dans leur journée professionnelle et doit donc évaluer le risque routier encouru dans notre CR.

Projet de dématérialisation : un point est fait sur le compte

rendu du CE (c'est exactement le même dossier).

Information sur l'avancement des travaux des groupes métiers : la direction n'a pas encore le bilan de chaque groupe, elle nous assure cependant que tout s'est bien passé, suite au prochain CHSCT en septembre.

Concernant les agences, on peut constater enfin (et ça, c'est une demande permanente du CHSCT depuis des mois) que la direction distribution a donné son feu vert pour fermer les banques assises, et créer ainsi de véritables bureaux (donc, bien sûr plus confidentiels).

Egalement à Bx Victoire, à l'étage les semblants de box, cachés par de simples rideaux, vont être équipés de vraies cloisons. N'hésitez pas à en faire la demande auprès des services concernés, notamment auprès de la distribution.

Questions diverses : les questions que nous avons posées concernent essentiellement le ménage effectué en agence et au siège.

Certains problèmes dont nous avons eu connaissance ont été soulevés, les réponses restent les mêmes : la société de nettoyage doit envoyer quelqu'un dès qu'une agence en fait la demande si cela est urgent, s'il y a trop de problèmes il faut s'adresser au service immeuble.

Le problème est que toutes les femmes de ménage ne sont pas passées aux nouveaux horaires, que tous les problèmes remontés par les agences ne sont pas résolus mais la direction s'est engagée à faire tout son possible pour que cela se passe bien.

Nous demandons tout de même un bilan au prochain CHSCT.

Nous finissons la réunion (il est 13h35) avec encore pleins de questions dans la tête mais la Direction ayant une autre réunion l'après midi, alors on arrête là quand même !

Devinette : Qui qu'est ce ?

Dans un même discours, j'ai dit « *je suis un visionnaire* » et « *J'ai appris les modalités des dépréciations de CASA par la presse* ».

« *Quand on est mauvais il est bien d'être entouré par son équipe* » et « *les retraites chapeaux sont là pour récompenser la qualité des dirigeants* ».

« *L'essentiel dans l'entreprise c'est l'actionnaire* » mais j'ai intitulé mon plan d'action « *destination client 2010* ».

A la télé, sur la question des effectifs, j'ai répondu aux journalistes avec un « *2400 salariés, je vous fais grâce des centimes* ».

J'ai précisé également que les accords de fin de grève étaient signés au 10 juin et que j'avais plus que satisfait les revendications du personnel.

Un bonus pour vous aiguiller : Il a un blouson et des bottes de moto, il se prend pour un aigle alors qu'apparemment il a tout du rossignol.



Visite express.....

Ils sont venus, tels des météorites, autant dire qu'il fallait être là lors de leur passage.

Mais qui étaient-ils, ces "ils" ? Eh bien, des représentants de l'immobilier, venus effectuer des mesures (?) dans une agence devant être réaménagée.

A en juger par la rapidité de leur passage, on peut en conclure que ces deux personnes étaient, d'une part, très efficaces, et d'autre part, que la Caisse équipe ses "géomètres" pour exercer leur dur labeur de matériel de mesure du dernier cri.

Arrivés vers 11h50, ils sont repartis vers 12h10.

On peut se demander si a été analysé le coût en carbone que peut générer une telle visite dans le développement durable, développement durable qui semble être (?) un enjeu pour notre entreprise. On peut se demander si une visite était vraiment nécessaire, sachant que cette agence avait reçu un peu plus tôt dans la matinée la visite de l'architecte maître d'œuvre du projet.

On peut se demander si une relation existe entre le maître d'ouvrage et le maître d'œuvre ■

Bascule à inertie

La bascule Atlantica du 11 novembre 2006 a trouvé un épilogue courant mai 2008. En effet, alors que le 11 novembre annonçait symboliquement la fin des péripéties informatiques, c'est plus d'un an et demi après que des clients ont reçu des avis de débit d'écritures "oubliées" depuis lors. Bien évidemment, afin de faciliter la fidélisation de notre clientèle, beaucoup de lettres ont été envoyées directement par l'Agence de Recouvrement Amiable sans passer par la case Agence. Pratique !

Dès que vous aurez connaissance de cette publication, nous aurons pratiqué une petite opération de chaises musicales dans les délégués désignés pour représenter notre syndicat.

Sont désormais nos représentants :

• Pour le département des Landes :

Délégué Syndical : Alain DUFAU

Suppléante : Mireille DARENGOSSE

• Pour le département du Lot & Garonne :

Délégué Syndical : Dominique BOUSSIÈRE

Suppléante : Josette LEVEFAUDES

• Pour le département de la Gironde :

Délégué Syndical : Jean-Pierre FILLANCQ

Suppléante : Laetitia MARION DAILLAC

• Pour le collège Cadres Technicien :

Délégué Syndical : Richard GERAUD

Au pays des kangourous

C'est par un bel après midi de printemps que l'ensemble de la direction des Crédits avait rendez-vous à Agen.

Au programme : réunion à 14 heures sur le site puis excursion surprise (tenue décontractée recommandée), fin des agapes vers 21 heures.

Avec une consigne : le covoiturage.

Ça valait vraiment la peine de faire deux jours de grève sur les conditions de travail et le pouvoir d'achat pour se retrouver à Walibi, sans les enfants, un vendredi soir à 150 kilomètres de chez soi.

Un conseil aux participants, n'oubliez pas de poser les heures supplémentaires ■

Le loyer le plus cher de la caisse régionale

Un soir, dans notre Bordeaux classé au patrimoine de l'humanité, je passe devant cette belle et merveilleuse vitrine du CA, vous savez en face d'un magnifique immeuble appelé "Le Grand Théâtre" et je vois installé dans l'espace libre service de l'agence un sans domicile fixe : il a élu domicile ici depuis bientôt 6 mois, voire plus. Il a raison, il est bien au chaud dans un cadre "idyllique" et en plus le loyer n'est pas cher ! Juste quelques milliers d'euros par trimestre. Il a tout compris !

Halde là !

La HALDE a rendu public le 10 juin les résultats de son enquête sur la discrimination. L'enquête a été établie sur un panel de 20 entreprises tirées au sort dont AGF, Bouygues, Danone, Manpower, EADS, France Télécomet le Crédit Agricole.

3 entreprises sur les 20 connaissent des couacs "mesurables et significatifs", c'est le cas d'Accors Job qui boude les candidats d'origine africaine puis Mercuri Urval et notre Crédit Agricole qui se montrent discriminatoire à l'égard des séniors. Mince ! Quand on sait que les jeunes d'aujourd'hui sont les vieux de demain, tout le monde a du souci à se faire ■

Suppléante : Aline BRUNET

• Représentant SUD au Comité d'entreprise : Jean-Pierre FILLANCQ

Enfin, notre union des syndicats SUD du Crédit Agricole d'Aquitaine a tenu son assemblée générale et a désigné pour l'année à venir :

• Alain DUFAU au poste de Secrétaire Général,

• Josette LÈVEFAUDES au poste de Trésorière Générale,

• Jean-Pierre FILLANCQ au poste de Trésorier Adjoint.

Nous étions en réunion

Les délégués du personnel

Qu'est-ce qui intéresse les cadres (enfin comme d'habitude surtout les DAP des agences) : leurs petits pouvoirs et leurs avantages. Pour le reste, le côté social qu'ils défendent soi-disant, nous attendons toujours de leur part une question intéressante, plus générale et concernant l'ensemble des salariés.

Pour nous, comme pour l'intersyndicale, le rôle des délégués du personnel est une nouvelle fois pleinement rempli.

Des questions sur les évolutions, les affectations, les conditions de travail, le relationnel client, les discriminations, le développement durable étaient à l'ordre du jour.

Bref des questions qui intéressent le quotidien de l'ensemble des salariés, cadres compris, de notre entreprise que nous vous invitons, comme tous les mois, à consulter ■

Comité d'entreprise

En différé de Bordeaux où s'est déroulé le comité d'entreprise du mois de juin, voici le commentaire de nos envoyés spéciaux sur cette réunion "sportive" quelque peu chaotique. L'entame des festivités avait pourtant fait l'unanimité puisque les élus ont tous voté **POUR** la mise à la retraite de trois salariés dits "protégés". C'est la loi, à chaque "remerciements" d'élus du personnel, l'avis du comité d'entreprise est requis. C'était également leur volonté que d'aller fouler d'autres terrains, ils vont donc quitter l'entreprise le sentiment du devoir accompli et avec la bénédiction de la direction générale qui voit partir avec soulagement deux "Sudistes", donc deux joueurs de combat. Après cet échauffement, vint le premier match de l'accord sur les logements de fonction et les mobilités des chefs d'agences. L'équipe CGC-SPI s'est déclarée contente et satisfaite de la qualité de l'accord, a salué les avancées et a précisé qu'elle serait vigilante quant à l'application. Dans les gradins certains supporters insinuaient des complicités arbitrales et allaient jusqu'à dire qu'il s'agissait d'une récompense pour bonne conduite lors du dernier mouvement de grève ! Bien entendu nous ne cautionnons pas ce genre d'allégations. Résultats : 6 **POUR** avec CFDT-CGC-SPI-FO, 6 Abstentions de l'équipe SUD qui regrettait que les mêmes efforts dégagés par la direction sur cet accord ne soient pas étendus envers tous les salariés et pour finir, 1 contre plus catégorique de l'UNSA. Le match suivant engageait les mesures d'accompagnement sur les mobilités des salariés. C'est alors que l'union sportive SUD-UNSA balançait un majoritaire 7 **CONTRE** en pleine lucarne, motivé par le fait que lorsqu'il ne s'agit pas de l'élite, les conditions de transferts et de mobilités sont bien moins avantageuses. L'accord sur le Bonus de performance faisait l'affiche suivante, à la surprise générale c'est une équipe SUD-CGC-SPI qui inflige alors un incontestable 8 **CONTRE** à 5 **POUR** dans des styles de jeux pourtant totalement opposés. La direction voyait donc une opposition ferme sur 2 accords importants, elle n'a pu se consoler que sur l'unanimité favorable obtenue sur le dernier texte concernant les contrats d'alternance.

Après ces différentes confrontations, nous avons refait les matches sur divers points tels l'adaptation de nouvelles agences, la charte d'utilisation des outils technologiques que nous allons tous recevoir et le statut d'initié des élus en comité d'entreprise.

Prochain tournoi : début juillet. Viennent se frotter à l'équipe de direction locale, l'équipe des experts comptables qui se sont penchés sur les comptes de la CR à fin 2007 ■

Tiennent pas la distance !

Alors qu'il y avait un mouvement social du personnel de notre Caisse Régionale, les élus avaient décidé, en solidarité, de ne pas assister aux réunions des instances avec la direction tant que de réelles négociations n'étaient pas ouvertes.

Vous avez reçu le résultat (trop partiel et insuffisant de notre point de vue) sur votre bulletin de juin 2008.

Les cadres, enfin ceux de la CGC et du SPI, n'étaient pas solidaires de nos mouvements, de nos revendications. Ils sont restés, 2 élus sur les 26 que compte le CE, avec les 4 membres de la direction pour poursuivre la réunion, tenter de rendre notre action inutile...

Ils se sont donc tapés la rédaction des procès verbaux, ce qui nous a valu une bonne heure de palabres et de rigolades quand ils s'engueulaient avant qu'ils ne les approuvent seuls (nous nous sommes, bien évidemment, abstenus).

Deux petites remarques toutefois :

- Le niveau d'écriture de nos représentants cadres nous oblige à reconnaître de réels talents d'écrivains aux habituels rédacteurs de procès verbaux, mais ce n'est que relatif.
- Nous attendons la restitution de la primette obtenue et pour laquelle ces "syndicalistes" n'ont rien fait de positif.

Donc, peu fiers, nos représentants de la CGC et du SPI assistaient au CE de reprise après le mouvement. Début de réunion à 10 heures dans les locaux de la Caisse Régionale à Bordeaux ...

Alors que nous approchions de l'heure du repas nos représentants syndicaux du SPI et de la CGC se sont levés, ont salué la direction et sont partis se restaurer...

Tout le reste de l'ordre du jour s'est poursuivi jusqu'à 13 heures 45 mais ne semblait plus intéresser nos "si peu contestataires" délégués car la faim devait sérieusement les tenailler ■