

Notre invité : **Dominique Strauss-Kahn,**
Directeur général du FMI

Au Conseil Economique et Social

Le 19 novembre 2008, M. Dominique Strauss-Kahn, Directeur général du FMI a, en plénière, fait un exposé sur les crises monétaire, financière et économique en cours.

Nous publions ici quelques extraits de l'intervention du Directeur général du FMI, son intervention a été à la fois intéressante et limpide, permettant aux uns et aux autres de comprendre l'actualité et d'appréhender quelques solutions possibles.

Dominique Strauss-Kahn a fait un bref rappel des origines de la crise. « L'explosion s'est faite dans le marché immobilier américain. Pourquoi ?

Vous connaissez la particularité du marché américain. Aux Etats-Unis, contrairement aux marchés européen et français, les prêts sont octroyés à ceux qui les demandent non pas en fonction de leur capacité de remboursement, mais en fonction de la valeur du bien qu'ils achètent. De ce fait, le bien sert de garantie au prêteur. Mais, si les prix viennent à baisser, la garantie n'est plus là, et il y a des appels de marge que, la plupart du temps, les emprunteurs ne peuvent pas payer, alors qu'ils ont le même salaire qu'avant, la même capacité à rembourser, alors que rien n'a changé. Ce qui a changé, c'est la qualité de leur garantie, d'où leur incapacité à fournir la différence (10 %, 15 %, 20 %) que leur réclame le prêteur.

De ce fait, ils sont expulsés. Le prêteur récupère le bien immobilier en question. Comme il n'a pas vocation à avoir un parc immobilier, il cherche à le vendre, ce qui ne fait qu'aggraver la baisse des prix. Nous rentrons alors dans cette fameuse procyclicalité que les experts dénoncent ; les mesures financières, les règles de fonctionnement aggravent le phénomène dès lors qu'il a commencé ».

Puis il a tiré quelques leçons de la situation en spécifiant les obstacles à éviter.

« Aujourd'hui, sur la politique monétaire, il y a des marges et il faut les utiliser, mais on ne peut pas en attendre des résultats formidables.

Qu'y a-t-il d'autre ? Il y a bien sûr la politique commerciale qu'il faut absolument faire vivre et, de ce point de vue, toute tentative de protectionnisme est dramatique pour la croissance mondiale, même si elle est compréhensible, surtout de la part de pays qui ont des grandes difficultés en matière alimentaire.

Ils se disent : « On a du riz, on ne va pas l'exporter alors qu'on a des problèmes chez nous ».

Je m'arrête sur l'exemple du riz pour me faire comprendre.

Le marché du riz est très intéressant, car seuls 7 % de la production mondiale sont vendus à l'extérieur contrairement au pétrole où tout est sur le marché. Si un pays grand producteur exportant beaucoup et faisant partie des 7 % échangés dans le monde décide qu'il va vendre moins, l'effet sur cette petite quantité échangeable est

considérable. De petites fluctuations par rapport à la production entraînent d'énormes fluctuations sur le marché international et des montées de prix considérables...

Il faut absolument résister à ces tentations du protectionnisme ». Dominique Strauss-Kahn contrairement à la réputation du FMI, pense que l'instrument budgétaire peut être un outil à utiliser : « on n'a pas besoin aujourd'hui d'un ralentissement du commerce international si nous voulons maintenir le peu de croissance que nous pouvons espérer. Il reste aujourd'hui un instrument adapté à la situation car les risques d'inflation sont extrêmement faibles, qui est d'utiliser l'instrument budgétaire.

... Dans de nombreux pays, ce n'est pas possible, car les déficits sont trop importants, la dette n'est pas soutenable à moyen terme et, au contraire, il faut continuer à être très prudent. Il y a des endroits sur la planète assez nombreux quand, même, où il y a des marges et il faut absolument mettre en œuvre ce soutien budgétaire.

S'il y a eu un moment au cours des cinquante dernières années où une réponse coordonnée, concertée en matière budgétaire a eu un sens, c'est aujourd'hui.

... Cela ne signifie pas faire la même chose partout, puisque dans certains pays, on ne peut pas le faire. Partout où c'est possible, il faut utiliser le soutien budgétaire, ... Si c'est coordonné, l'effet est grosso modo de un point : 1 % du PIB de soutien budgétaire donne à peu près, un peu plus même, 1 % de croissance. Comme nous avons besoin, à tout le moins, de 2 % de croissance mondiale en plus, cela signifie que, partout où c'est possible, il faut être capable de mettre 2 % de soutien budgétaire en marche ...

En faisant cela, on essaie de sortir de la crise immédiate mais il faut aussi essayer d'empêcher le retour de ce qui s'est passé. C'est toute la partie qui concerne la réforme du système financier, sa régulation, sa supervision.

Le danger est plus que jamais l'affirmation des égoïsmes nationaux. « Si nous ne sommes pas capables d'arriver à organiser un peu ces deux « animaux » que sont la mondialisation et la souveraineté nationale, laissés dans une même pièce, il vont casser la vaisselle. L'enjeu du débat qui se passe aujourd'hui sur le plan économique – mais qui a des conséquences très au-delà de la question économique, toute la géopolitique étant engagée là dedans – consiste à arriver à concilier une gestion de la mondialisation qui soit la moins cahotante possible avec le respect minimal, ou la conciliation, des souverainetés nationales. Dans le cas contraire, les décisions prises au niveau global ne seront pas mises en œuvre et n'auront donc pas de conséquence ». ■



Sommaire

Article P2

- Elections prud'homales 2008

Article P4

- Notre invité : Dominique Strauss-Kahn

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES,
ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER

21 RUE JULES FERRY

93170 BAGNOLET

TÉL : 01 48 18 88 22

TÉL : 01 48 18 88 58

FAX : 01 48 18 88 91

COURRIEL :

bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org

SITE :

<http://banques-assurances.unsa.org>



Ah, la jolie banque qu'il nous prépare !

Monsieur Philippe DUPONT, Président du Groupe Banques Populaires nous la baille bien. Dans le journal Le Monde du 16 décembre dans une tribune sur « la banque de l'après-crise », ce beau sire est à deux doigts de nous tirer des larmes.

Quelle sera belle la banque de l'après-crise, celle qui naîtra du repentir de nos banquiers inconséquents. Mea culpa, mea maxima culpa disent-ils tous en cœur et notre bon Philippe en tout premier.

La banque de l'après-crise devra être « une banque qui aura comme centre de gravité l'activité de banque de détail... ». Elle devra être toute ouïe pour ses clients, « il s'agira d'une banque dont les collaborateurs auront plus que

jamais la mission d'engager et de piloter avec la clientèle une relation durable et globale, basée sur le conseil et le service de proximité ». Quant au personnel, il sera jugé sur ses capacités à entrer dans ce moule vertueux. Sa carrière et son salaire en dépendront. C'est Philippe D. qui le dit. Pense-t-il une seconde que nous allons le regarder faire sans réagir ? Tu rêves, Philippe.

Cette banque de l'après-crise sera la banque idéale, celle que tous attendaient depuis longtemps. « La banque de la proximité » mais aussi « une banque de la solidité ».

« Il faudra veiller à ce que jamais la conquête ne mette en danger l'existant ». Que c'est bien dit. Cela sera aussi « une banque de la maîtrise », panégyrique de l'art du contrôle de soi, « la baisse assumée de certains niveaux de rentabilité sont les corollaires de cette maîtrise ». En d'autres termes, il faudra savoir à ne pas être trop gourmand.

M. Philippe Dupont dans son article reflète ce que les banquiers vont essayer de faire avaler au bon peuple comme argument de vente dans l'avenir.

Pour mémoire, M. Philippe, nous sommes premiers dans les Caisses d'Épargne et premiers là où nous

sommes présents dans les Banques Populaires, donc la banque de l'après-crise se fera aussi avec les partenaires sociaux.

Enfin, parlant du rapprochement Caisses d'Épargne-Banques Populaires, M. Philippe Dupont explique qu'il a « la certitude que la fusion n'est pas un objectif en soi mais un moyen au service d'une ambition collective ». Pour cette fusion comme pour d'autres c'est de l'or qui sort de sa plume. Mais il rajoute, prudent qu'il est, « l'histoire est jalonnée de fusions annoncées puis avortées ».

Il y a du Nostradamus dans cet homme là.

Luc Martin-Chauffier

Retraites

Les avantages accordés aux mères devraient s'appliquer aux pères

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) a demandé au gouvernement d'accorder aux pères les mêmes avantages pour le calcul de leurs retraites que ceux attribués aux mères de famille.

Les femmes ayant travaillé dans le secteur privé bénéficient d'une majoration de la durée d'assurance vieillesse de deux ans par enfant, qui peut leur permettre de partir plus tôt à la retraite. La Halde « considère que l'impossibilité, pour les hommes qui ont élevé leurs enfants, de bénéficier de cette bonification, constitue une discrimination liée au sexe » et recommande par conséquent une « modification du Code de Sécurité Sociale », dans un communiqué.

Mais sa demande aux pouvoirs publics ne se limite pas aux cas des pères seuls, la Halde demandant une extension de la majoration à l'ensemble des pères.

Salaires

Avantage aux fonctionnaires

Le salaire annuel moyen dans la fonction public d'Etat s'élève à 26 182 euros contre seulement 23 300 euros pour un temps complet dans le privé.

Dans le privé, le revenu salarial des femmes est inférieur de 28 % à celui des hommes, du fait d'un salaire horaire plus faible (de 19 %) et d'une durée hebdomadaire de travail plus réduite (de 12 %). Le revenu moyen annuel augmente avec l'âge : il est tout juste inférieur à 9 800 euros pour les moins de 30 ans et approche les 21 700 pour les plus de 45 ans.

Entre 2001 et 2006, les salaires du privé ont augmenté en euros constants de 0,3 % par an pour les temps complets. Le smic, lui, a progressé plus vite (2,3 points par an), notamment entre 2002 et 2005, où il a été revalorisé chaque année de 5,4 %. En cinq ans, seule la catégorie des ouvriers bénéficie de gains salariaux significatifs (+0,5 % par an) par rapport aux cadres (+0,2 %).

Accord salarial

Propositions

HSBC : après une grève bien suivie à Paris avec manifestation devant le 103 av des Champs Elysées, la Direction propose :

Proposition A	
Salaires jusqu'à 25 000 euros	2,5 % d'augmentation
de 25 001 à 30 000 euros	2,0 % d'augmentation
de 30 001 à 32 500 euros	1,5 % d'augmentation
de 32 501 à 35 000 euros	1,0 % d'augmentation

plus une prime de 600 euros bruts.

Cette proposition touche 52 % des collaborateurs.

Pour les salaires supérieurs à 35 000 euros, une prime de 850 euros sauf pour les hors classes.

Si non signature par les partenaires sociaux

Proposition B	
Salaires jusqu'à 25 000 euros	2,5 % d'augmentation
de 25 001 à 27 000 euros	2,05 % d'augmentation
de 27 001 à 30 000 euros	1,75 % d'augmentation
de 30 001 à 32 000 euros	1,25 % d'augmentation
de 32 001 à 35 000 euros	0,75 % d'augmentation

Elections prud'homales 2008

A y regarder de près, l'UNSA fait un très bon résultat

Très franchement, le soir du 3 décembre, nous avons un peu le moral dans les chaussettes. 6,25 % pour l'UNSA nous semblait très en dessous de nos espoirs que nous placions vers les 8 %.

Mais en regardant les résultats de plus près, nous pouvons considérer que l'UNSA fait un très bon résultat.

Mais avant de tenter la démonstration, soulignons la participation très active des syndicats banques-assurances, tant en nombre de candidatures dans la section commerce et encadrement, 1 500 pour l'ensemble des deux sections que dans la mobilisation de notre électorat d'entreprise pour le vote qui a été particulièrement efficace.

En 2008 plus d'inscrits, encore moins de votants

Tout ou presque a été fait pour que les employeurs inscrivent leurs salariés pour le vote du 3 décembre. Plus de 2 millions d'inscrits supplémentaires par rapport à 2002. A l'arrivée 621 000 votants de moins que la fois précédente.

En industrie	188 000 inscrits en plus	410 000 votants en moins
En commerce	1 312 000 inscrits en plus	2 881 votants en plus
En agriculture	209 000 inscrits en plus	9 368 votants en plus
En Activités Diverses	421 000 inscrits en plus	125 000 votants en moins
En encadrement	41 606 inscrits en plus	99 155 votants en moins

Le constat montre un accroissement du désintérêt des salariés pour cette élection. Mais si 60 à 65 % votent dans leurs entreprises aux IRP, ils ne votent plus qu'à 45 % environ aux élections des conseils d'administration de leurs entreprises, alors 25 % aux prud'homales, hors de leurs entreprises, est-ce si étonnant ?

2008, plus d'inscrits, moins de votant, plus de voix pour l'UNSA

Le résultat UNSA peut être qualifié de très bon mais pas en raison de l'évolution du score en % qui est assez bon (+ 1,25 %) mais assez logique vu le nombre de nouvelles listes, mais en fonction de la progression de l'UNSA en voix (+ 29 588).

Le résultat est d'autant plus intéressant si nous le comparons à celui des cinq confédérations. Seule la CFE-CGC progresse en voix et en %. Par contre les quatre autres perdent chacune des centaines de milliers de voix, même la CGT qui progresse en %.

Le résultat de Solidaires est à remarquer comme le nôtre.

Evolution des résultats UNSA en voix			
	Voix 08	Voix 02	+/- voix
Industrie	53 558	45 958	+ 7 600
Commerce	87 435	65 684	+ 21 751
Agriculture	15 026	13 731	+ 1 295
Diverses	86 704	75 960	+ 10 744
Encadrement	45 981	57 783	- 11 802
Totaux	288 704	259 116	+ 29 588

Les résultats de l'UNSA auraient pu être meilleurs, mais pour cela il faudrait être organisés plus efficacement sur l'ensemble du territoire national. L'UNSA est encore jeune, avec les défauts qui vont avec. Globalement, avec des exceptions, nous avons été bons là où nous sommes bien implantés et bien organisés. Nous avons à nous améliorer en Bretagne, dans le Nord Pas de Calais, en Lorraine entre autres. Nous y participerons.

L'UNSA devient la 4^{ème} organisation syndicale française

Pour la première fois, l'UNSA devient 4ème organisation syndicale en France grâce aux résultats des élections prud'homales 2008.

Le poids national de chacune des organisations syndicales est le résultat de l'addition des élections des fonctions publiques et des élections prud'homales pour le privé. L'UNSA avec 13,05 % dans les fonctions publiques et 6,20 % aux prud'homales devient avec 8,56 % la 4ème au plan national, devant la CFTC et la CGC.

Organisation syndicale	Total (Fonction publique + prud'hommes 2008)	
CGT	2 111 093	30,21 %
CFDT	1 419 684	20,32 %
FO	1 127 268	16,13 %
UNSA	598 011	8,56 %
CFTC	485 306	6,94 %
CCG	444 814	6,37 %
Solidaires	347 585	4,97 %
FSU	265 796	3,80 %
Total	6 987 887	

Les élections du 3 décembre ont vu les électeurs voter utiles. La CGT progresse en %, la CGC en voix et en % et retrouve la 1ère place dans l'encadrement. Par contre la CFDT et FO baissent fortement tant en voix qu'en %. Sa politique trop « accompagnatrice » pour l'une, son inutilité de plus en plus évidente pour l'autre explique ces résultats. La CFTC est dans la zone rouge voire noire. Elle est loin des 10 % dans les entreprises et des 8 % dans les branches. L'UNSA progresse mais aura du mal à vivre seule. Elle doit concrétiser son rapprochement avec la CGC qui ne peut mobiliser seule que dans l'encadrement. Solidaires progresse, cela leur convient car leur stratégie n'est pas réformiste mais protestataire. ■

Banques AFB

La CFDT signe l'accord salarial 2009

Salaires minimaux : l'accord salarial prévoit d'augmenter au 1er janvier 2009, les salaires minimaux des niveaux A, B et C de près de 4 % (en fonction de l'ancienneté) et ceux des niveaux D à K de 3,5 %, toutes anciennetés confondues. En outre, « il est décidé d'instaurer des minima à vingt ans pour les niveaux C, D et E » précise l'accord.

Garantie salariale individuelle : la garantie salariale individuelle sera portée « à titre exceptionnel pour l'année 2009 » à 4%. Cette garantie permet aux salariés qui n'ont pas connu d'évolution de leur rémunération pendant une période de cinq années consécutives rémunérées et dont le salaire de base n'est pas supérieur aux minima d'obtenir « une évolution de rémunération équivalente à la différence entre 3 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié concerné et les effets des différentes mesures (...) dont le salarié a pu bénéficier au cours de la même période », selon l'article 41 de la convention collective de la banque.

Primes de diplômés : le projet d'accord complète l'article 43 de la convention collective de la Banque de la façon suivante : « afin de prendre en compte les efforts de formation, tout salarié en activité (...) reçoit en une seule fois, à l'obtention par la voie de la formation professionnelle continue du BTS Banque, de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes professionnels délivrés par le CFPB pour le cycle de professionnalisation certifié « Conseiller clientèle de professionnels » et pour le cycle de développement professionnels certifié « conseiller patrimonial agence », une prime dont le montant est fixé par un accord de branche ». Les primes de diplômés sont fixées à 1 600 euros pour le BTS Banque et à 1 700 euros pour la licence professionnelle bancaire et les diplômés professionnels.

Egalité professionnelle : Il propose de réduire ou de supprimer les écarts de taux de promotion ou de rémunération entre les hommes et les femmes.

Classifications : le projet d'accord prévoit d'intégrer la majeure partie des diplômés professionnels dans la grille de classification, c'est-à-dire de modifier l'article 33-2 de la convention collective de la Banque et d'adapter la grille de classification, notamment aux titulaires du BTS Banque « option marché des particuliers », qui ont « vocation à être classés au moins au niveau D », après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités. L'AFB propose en outre de « constituer un groupe de travail paritaire ayant pour finalité de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels ».

Sociétés financières

Eurofactor

Augmentation collective : 550 euros pour tous les salaires inférieurs à 2 700 euros. Prise en charge du titre de transport à 60 %.
Augmentation individuelle pour toute personne n'ayant pas été augmentée depuis trois ans

Assurances

Macif

Pas de signature sur le volet salarial Décision unilatérale.
Augmentations salariales 2008 : + 2,2 % valeur 01/01/09
Prime exceptionnelle de 250 euros versée en février aux salariés dont le salaire de base mensuel est inférieur ou égal à 130 % du SMIC. Budget consacré aux augmentations individuelles est fixé à 1,20 % de la masse salariale. Le CET est accessible aux employés, possibilité d'épargner jusqu'à 4 jours par an dans un CET.
Mutuelle : augmente ses cotisations au 01/01/09 de 0,035 % à part égale pour l'employeur et le salarié. La cotisation salariée passe de 0,545 % à 0,58 %

Maif

Pas de signature syndicale
Augmentation collective : 1 %
Clause de sauvegarde à 1,20 %
Extension de la prime de mariage pour les signataires d'un PACS
Prime de transport à 60 %

SMABTP

A l'initiative de l'UNSA, une intersyndicale s'est constituée pour peser sur les NAO à la SMABTP.
Ce que nous demandons :
4 % à répartir entre les augmentations individualisées et l'enveloppe de prime
50 euros nets pour tous les salaires < 1 700 euros bruts + augmentation individualisée
Augmentation de 75 euros du plancher de la prime de vacances
Résultats :
2,5 % d'augmentation individualisée + 0,5 % sous forme d'enveloppe de prime, 50 euros bruts pour tous les salaires < 1 600 euros (ne se substitue théoriquement pas à l'augmentation individualisée)
Augmentation de 45 euros du plancher de la prime de vacances (cette prime est égale à 0,6 salaire) : 1 280
A noter que nous avons formé une intersyndicale pour chacun des deux premiers points. La CGC n'a pas même demandé une suspension de séance pour accepter la proposition de la DRH, de même que la CFTC et la CFDT. Nous n'avons pas signé cet accord, la CGT non plus. Je sais que dans le contexte ce ne sont pas de si mauvais résultats, mais il s'agissait aussi de marquer le coup. La section de m'avait de toute façon pas donné de mandat en dessous de 3,5.

Banques

Crédit Mutuel Centre Est Europe

Augmentation collective : 1,9 % au 01/01/09 avec un plancher à 550 euros

Fortis Banque

Accord NAO du 9/12/2008 signé par UNSA, FO, CFDT, CFTC
Prime de 500 euros bruts versée en janvier 2009 pour les salariés hors CATS, sans solde et dont le salaire brut de base est inférieur à 70 000 euros
Augmentation collective de 1,6 % avec un minimum de 500 euros et un maximum de 1 120 euros (prorata temps partiels, hors CATS et sans solde)
Abondement au plan d'épargne entreprise : 2 250 euros au maximum selon 2 tranches de versement :
1ère tranche : 300 % pour tout versement volontaire compris entre 50 et 500 euros (soit 1 500 euros d'abondement maximum)
2ème tranche : 100 % pour tout versement volontaire compris entre 501 euros et 1 250 euros (soit 750 euros d'abondement maximum)

Crédit du Nord

Accord salarial signé par CGT-CFDT-FO-CGC-CFTC
Mesures pérennes : + 1,6 % au 01/01/09, plancher 400 euros pour salaires inférieurs à 25 000 euros
+ 0,5 % au 01/09/09
Consolidation des primes : perçues en 2008, dans le salaire, limité à 1 % de la RCA 2008
Mesures spécifiques : Révision de situation dans le cadre de l'égalité professionnelle portée à une enveloppe de 200 000 euros

BNP Paribas

Accord salarial signé par SNB-CGC et CFDT
Revalorisation du salaire fixe de 1,60 % au 01/01/09 (plafonnée à 70 000 euros de salaire brut annuel) avec un plancher de 500 euros
Revalorisation de la prime de forfait à 2,30 % du salaire annuel
Intégration d'une partie des rémunérations variables à raison de 3 % du salaire brut annuel et ce sur 3 ans (3 x 1 %)
Enveloppe annuelle d'un million d'euros de rattrapage des salaires « Egalité Hommes/Femmes ».

Caisse des Dépôts et Consignations

Pour venir en aide aux salariés sinistrés par la tempête du 24 janvier dans le Sud-Ouest, la CDC accorde à ses salariés propriétaires de leur résidence un prêt à taux nul, d'une durée de 10 ans pour un montant plafonné de 15 000 euros.
Accord salarial 2009 signé par UNSA/CFDT/CCG/CGT : mesure collective : augmentation de la valeur du point de 1 % au 01/01/09 et de 0,8 % au 01/10/09, soit 1,8 % en année pleine ■



Sommaire

Article P2

- Mal-être au travail : de la petite violence à la violence extrême

Article P4

- Négociations Annuelles Obligatoires 2009

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER

21 RUE JULES FERRY

93170 BAGNOLET

TÉL : 01 48 18 88 22

TÉL : 01 48 18 88 58

FAX : 01 48 18 88 91

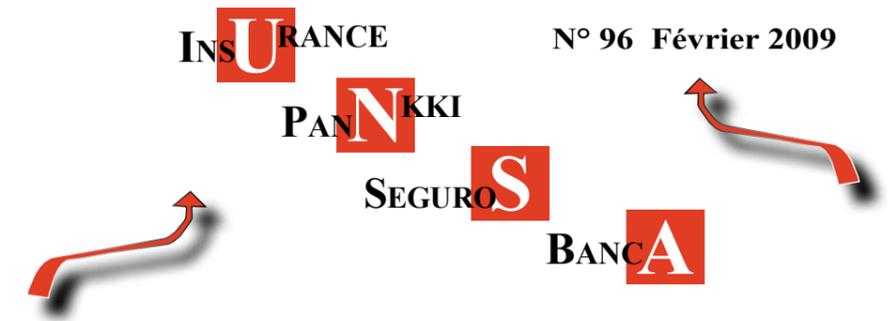
COURRIEL :

bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org

SITE :

<http://banques-assurances.unsa.org>



Être un syndicat utile

La crise mondiale dans laquelle nous nous enfonçons va obliger tous les intervenants politiques, économiques et sociaux à se transformer pour être à la hauteur des enjeux.

Pour ce qui nous concerne, nous sommes un des maillons du dialogue social. Nous sommes à la fois dans et en dehors de ce dialogue. Nous intervenons dans les entreprises mais pas au niveau du dialogue interprofessionnel national, mais nous sommes par ailleurs un des principaux acteurs du dialogue social dans la fonction publique.

Avec la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale la barre des 10 % dans les entreprises a pour effet de faire disparaître dans des entreprises, petites, moyennes et grandes des confédérations qui ne s'y attendaient peut être pas.

Alors l'UNSA dans tout ça ? Notre résultat de 6,25 % aux élections prud'homales doit nous rendre modeste. Mais en prenant en considération l'ensemble du monde du travail, public et privé, l'UNSA avec 8,56 % des voix est la quatrième organisation syndicale de ce pays devant la CFTC et la CGC.

Nous existons et nous développons dans le secteur privé parce que nous proposons aux salariés des entreprises un modèle syndical différent de celui des confédérations.

C'est en grande partie notre fonctionnement basé sur l'autonomie, c'est-à-dire la liberté d'agir et de

décider sur place, qui fait notre originalité. Une fois ce principe posé, nous devons nous poser la question de savoir : à quoi nous servons ? Jusqu'à présent, nous fonctionnons non seulement avec de nombreux adhérents mais aussi et surtout par le dialogue constant avec les salariés. Ce dialogue permet aux salariés qui le souhaitent d'être partie prenante du dialogue social local.

Mais cette particularité de fonctionnement suffit-elle à nous rendre utile et à justifier notre existence ? Certainement pas. Les syndicats qui survivront à la crise et au remembrement forcé de 2013 devront avoir fait entre temps la preuve de leur utilité.

Les salariés sont demandeurs de contre-poids syndical face à l'employeur. Ce contre-poids doit aujourd'hui être capable de discuter d'égal à égal avec ses interlocuteurs tant sur le plan économique que social. Revendiquer est devenu un acte politique difficile. Il faut expliquer et argumenter la validité des revendications. Le champ d'intervention des syndicats s'étend sur l'ensemble de la vie quotidienne dans les entreprises. Le bien-être au travail ne relève pas des seuls revenus.

Pour être utiles nous avons à offrir des compétences, des volontés d'agir et un mode de fonctionnement qui donnent envie aux salariés d'investir dans l'UNSA.

Luc Martin-Chauffier

Le mandat de délégué syndical supplémentaire désigné par un syndicat compte tenu des résultats qu'il a obtenus à une élection cesse lors de l'élection suivante (Cass.Soc. 18 novembre 2008 n° 08-60.397 Sté Valois C/ Serra)

Aux termes de l'article L.2143-4 du Code du travail, dans les entreprises de 500 salariés et plus, tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et des employés lors de l'élection du CE et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

La Cour de cassation avait déjà dû se prononcer sur le cas où plusieurs syndicats avaient présenté leurs candidats sur une liste commune, et avait jugé que, dans un tel cas, il ne pouvait être désigné qu'un seul délégué supplémentaire (cf. Cass.Soc. 1^{er} mars 1984).

Mais l'arrêt du 18 novembre 2008 va plus loin : il affirme en effet d'une part que le mandat du délégué supplémentaire par un syndicat compte tenu des résultats qu'il a obtenus à une élection cesse lors de l'élection suivante, et d'autre part, qu'il appartient aux syndicats ayant présenté une liste commune de procéder à la désignation d'un seul « nouveau » délégué syndical supplémentaire « commun ».

Deux innovations sont donc à retenir :

- La désignation d'un délégué supplémentaire « commun » est une exigence nouvelle et on peut supposer qu'une désignation qui serait opérée par un seul des syndicats ayant présenté une liste commune pourrait encourir la nullité, à la demande de l'employeur ou d'un autre syndicat concerné.
- Il est nécessaire de procéder désormais à la désignation d'un « nouveau » délégué syndical. Cette décision est en phase avec l'esprit de la loi du 20 août 2008 qui fait des résultats électoraux la base de la représentativité syndicale. On comprend dès lors que la désignation d'un délégué syndical supplémentaire puisse être remise en cause à chaque élection.

En conséquence, il faut retenir que le mandat du délégué syndical supplémentaire pourra donc prendre fin :
 • si le syndicat l'ayant désigné n'est plus représentatif, dans le cas où il aura réalisé une audience inférieure à 10 % des suffrages au 1^{er} tour des élections professionnelles ;
 • ou lorsqu'il aura lui-même obtenu moins de 10 % des suffrages sur son nom à ces mêmes élections.

Source : Cabinet RIERA – 25 rue Etienne Marcel 75001 PARIS.
 Flash d'information – février 2009

CE 2009 HSBC National		
Inscrits :	9898	
Exprimés :	5 470	
CFDT	1367	25 %
SNB	1072	19,6 %
CGT	931	17 %
CFTC	794	14,5 %
FO	707	12,9 %
UNSA	599	11 %

Dans les quelques lignes qui suivent, le but est de montrer que le syndicat peut non seulement être utile mais qu'il est indispensable dans la vie quotidienne des salariés qui sont tous l'objet, à un moment ou un autre de leur activité au travail, de violences très diverses mais toutes attentatoires à leur dignité.

Pour ce faire nous nous sommes appuyés à la fois sur une enquête réalisée par la revue Santé et travail du mois de janvier 2009 et sur un livre de Michel Debout et Christian Larose *Violences au travail* publié en 2003 par VO Editions. Comme l'écrivent M. Debout et C. Larose *le travail doit rester le lieu de réalisation de soi et de l'expression des solidarités entre les collègues et les membres d'une même entreprise. Il donne son sens à la vie.* Les syndicalistes ne doivent jamais oublier que *le travail n'est pas seulement source de revenu, il est source de dignité.*

La revue Santé et travail s'appuie sur une enquête de l'Observatoire épidémiologique Samotrace effectuée dans les régions Centre, Poitou-Charentes et Pays de Loire par 120 médecins du travail auprès de 6 000 salariés entre 2006 et 2008. L'enquête sur la santé mentale au travail démontre que *ne pas voir ses efforts récompensés est une source importante de mal-être.* En effet 37 % des femmes et 24 % des hommes interrogés dans l'enquête ont exprimé un « mal être ».

L'enquête a posé des questions inédites dans ce genre de travail. Avez-vous été contraint de tra-

Mal-être au travail : de la petite violence à la violence extrême

vailler d'une façon qui heurte votre conscience professionnelle ? Avez-vous été l'objet, quant vous étiez au travail, d'intimidation, menaces et humiliations ? Ou encore avez-vous été l'objet de violences physiques provenant de personnes appartenant à votre lieu de travail ?

13 % des salariés disent *travailler d'une façon qui heurte leur conscience professionnelle.* Faire quelque chose que l'on réprouve est lié 1,5 fois plus fréquemment au risque de mal-être, notamment chez les hommes.

Du côté des femmes, c'est l'association entre souffrance mentale et violence au travail qui ressort de manière plus spécifique. 5 % des femmes affirment être exposées à des violences physiques et 16 % d'entre elles à des menaces ou humiliations. Or les femmes subissant de la violence au travail sont deux fois plus en mal être que les autres. C'est le deuxième facteur de souffrance chez les femmes, après le déséquilibre entre efforts et récompenses.

Le niveau de souffrance physique présente des différences selon les branches professionnelles. Chez les hommes, le mal-être est plus prononcé dans les secteurs des activités financières (28 %). Les femmes se retrouvent, pour les secteurs nous

concernant dans les activités financières (42 %). L'enquête Samotrace démontre que *dans le champ de la souffrance mentale, on voit émerger des secteurs - services publics, banques-finances, énergie - que l'on évoquait traditionnellement peu en matière de santé au travail.*

Les violences sont diverses, certaines peuvent amener au suicide. Dans les professions financières les suicides deviennent un phénomène qui va en s'amplifiant. Les syndicats doivent non seulement être vigilants sur les causes, sur les faits eux-mêmes mais ne doivent pas participer à la politique du silence que souvent les employeurs essaient d'instaurer. Le suicide, sujet tabou dans nos professions.

Les CHS CT doivent être saisis et être avec les médecins du travail, les élus, les syndicats, ceux qui ont pour mission de connaître les vrais raisons du suicide, afin de chercher à découvrir les raisons liées au contexte travail. Le suicide lorsqu'il a pour raison principal le travail doit être traité comme un accident du travail.

Parmi les violences au travail, il en est une que nous avons à combattre quasi quotidiennement, c'est le harcèlement moral. Il se présente *de la même manière que dans la sphère privée et poursuit le même but : obtenir la soumission ou la démission de la*

victime. Le harcèlement sexuel est une des autres violences au travail. Celle qui mériterait une étude approfondie est celle exercée par les plans sociaux. Michel Debout et Christian Larose en parlent assez longuement en s'appuyant sur des cas concrets pris particulièrement dans les secteurs du textile et de la chaussure.

Nous sommes déjà et allons être de plus en plus touchés par la violence des plans sociaux dans nos professions. Notre utilité en tant que syndicat passera par notre capacité à être capables de résister à cette violence par notre compétence et notre militantisme solidaire.

Comme l'écrivent Michel Debout et Christian Larose *le respect des droits et de la dignité des personnes fait partie des principes fondamentaux qui doivent être communs à tous les travailleurs et sur lesquels une attention particulière doit être portée lors des formations initiales et continues des personnes appelés à exercer des responsabilités dans le monde du travail.*

Michel Debout est médecin psychiatre et légiste, président de l'Union nationale de la prévention du suicide. Christian Larose est Président de la section du travail du CESE et syndicaliste CGT

Crédit Mutuel Arkade (UES CMB - CMMC - CMSO)

Accord salarial signé par CFDT, CFTC, FO, SNB, non signé par CGT et UNSA

Mesure pérenne : le point est augmenté de 2,79% au 01/01/09

Prime d'ajustement : 1,79% au 01/02/09

Mesures individuelles : 59 000 points à répartir

Prime de 800 € pour tous, valeur 21/01/09

liée à la signature d'un avenant au contrat d'intéressement

L'UNSA Arkade considère que l'unité syndicale de départ aurait pu permettre l'obtention d'une prime plus élevée.

Cofinoga

Accord salarial signé par CFDT, FO, UNSA, CFTC, SNB. Non signé par la CGT

Les mesures prévues par l'accord sont les suivantes :

Mesures salariales

L'augmentation générale, applicable au 1er mars 2009, sera pour un collaborateur à temps complet de :

45 € mensuels bruts pour les coefficients 150 à 295 inclus

40 € mensuels bruts pour les coefficients 310 et 340 inclus

+ 1,3 % pour les coefficients 300, 360 et 400

(avec un forfait minimum de 35 € mensuels bruts

+ 1 % pour les coefficients 450 et 550

Les augmentations individuelles de qualification

versées sur proposition managériale, seront

attribuables en avril 2009 et septembre 2009,

sur la base des enveloppes suivantes :

0,6 % au titre des coefficients 180 à 295 inclus

1,3 % au titre des coefficients 310 et 340 inclus

1,5 % au titre des coefficients 300, 360 et 400

1,8 % au titre des coefficients 450 et 550

2,5 % au titre des coefficients 625 et 700

Il est précisé que les augmentations individuelles

liées à des automatismes de changement de

coefficient issus de l'accord de classification du 22

juin 2000 ou de la Convention Collective ASF ne

seront pas imputées sur ces enveloppes.

Mesures exceptionnelles 2009

Attribution d'un pas, sous forme d'augmentation

exceptionnelle en mai 2009, aux rémunérations

des collaborateurs des coefficients 180 à 550,

présents dans le GIE Gestion et Services Groupe

COFINOGA au cours de ces cinq dernières années,

et n'ayant bénéficié d'aucune mesure depuis 5 ans,

soit depuis 2004.

Notre invité : Michel Obripart, secrétaire du SUNI-BRED/UNSA Guadeloupe

Ansam Nou Ka Lité, Ansam Nou Ké Gannyé

49 organisations, 45 jours, 1 syndicaliste mort... la lutte des travailleurs guadeloupéens n'est pas finie.

La Guadeloupe a vécu un mouvement social, sociétal, et à un moindre degré politique, car toutes les composantes de la population étaient concernées, toute les institutions ainsi que tout le monde économique et en premier lieu les salariés.

Pourquoi ? Pour le relèvement des salaires et particulièrement les plus bas. Mais ce mouvement ne se limite pas qu'au débat sur les salaires, il met en lumière tous les dysfonctionnements qui touche cette île département français : préservation des terres agricoles, environnement, spéculation foncière, protection de l'environnement, formation des jeunes, discrimination à l'embauche, mainmise de l'économie par un petit groupe de personnes, désengagement de l'état, exaspération contre la vie chère.

Après 39 jours de grève l'accord "Jacques Bino", sur les salaires, a été signé.

Stop la « Profytasion »

Aujourd'hui il y a toujours des camarades en lutte dans certaines entreprises qui refusent d'appliquer cet accord, surtout les grands groupes de distribution qui fond de la "Profytasion" sur le dos des salariés et des consommateurs.

En Guadeloupe, Ansam Nou Ké Gannyé

Cette période annonce de nouveaux rapports sociaux en Guadeloupe et le gouvernement regardera la Guadeloupe pas comme un enfant mais une terre où vivent des Hommes Responsables et Majeurs.

Ansam Nou Ka Lité, Ansam Nou Ké Gannyé

(ensemble nous luttons, ensemble nous gagnerons)



Sommaire

Article P2-3

- Plan de sauvetage de l'emploi

Article P4

- Notre invité : Michel Obripart, secrétaire du SUNI-BRED/UNSA Guadeloupe

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER

21 RUE JULES FERRY

93170 BAGNOLET

TÉL : 01 48 18 88 22

TÉL : 01 48 18 88 58

FAX : 01 48 18 88 91

COURRIEL :

bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org

SITE :

http://banques-assurances.unsa.org



Le triangle des Bermudes

Fusion des organes centraux des Banques Populaires et des Caisses d'épargne, rachat mouvementé de FORTIS par BNPP, trou abyssal de Natixis, vacillement d'HSBC, questionnement sur AXA : la situation économique au sein de nos professions a légitimement de quoi inquiéter l'ensemble des salariés de notre secteur.

Des centaines de milliers de salariés, considérés comme une variable d'ajustement et les collègues licenciés ou menacés par les Plans Sociaux en cours d'élaboration peuvent en témoigner.

Les structures UNSA, Union Nationale, Fédération et syndicats d'entreprise travaillent aux solutions permettant de défendre nos emplois. Cette démarche concrète, du syndicalisme de terrain, est reconnue et attendue par les salariés. Nos collègues sont nombreux à nous rejoindre, à voter pour nos candidats, et à constituer de nouvelles équipes syndicales. Notre représentativité se gagnera ainsi : elle constitue un moyen d'action indispensable pour peser efficacement dans les négociations et le rapport de force. Ceci étant, notre énergie militante se concentre sur le but de notre action : la défense des salariés et l'amélioration de leurs droits.

Chacun le sait : tout se perd dans le triangle des Bermudes, par ailleurs paradis fiscal bien connu où Natixis

a eu la fumeuse idée de créer une filiale avec une compagnie d'assurance américaine en quasi-faillite : on cherche encore le lien avec les activités des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires !

Donc tout se perd dans le fameux triangle : les bénéfices de nos entreprises, leurs capitaux, les bonnes notations, les fonds MADOFF, la confiance des clients, les valos des traders, le règlement de la commission de déontologie, les bonus de certains dirigeants, parfois les dirigeants. Il ne doit pas en être de même des salariés !

L'Etat a décidé d'intervenir et injecte conseils, milliards et dirigeants de remplacement : la situation est telle qu'il ne s'encombre pas du respect de règles publiques. La nomination, contestée et contestable, de François PEROL est à cet égard emblématique. Pour l'UNSA, les motifs d'inquiétude résident bien entendu dans les conditions de cet interventionnisme, mais également dans le fait que les commis de l'Elysée n'ont aucune expérience de direction d'entreprise et conservent à leurs cotés des dirigeants qui ont largement failli.

La vigilance et l'action unitaire s'imposent car comme le dit la chanson «il n'est pas de sauveur suprême ».

Gilles Desseigne

Le mois prochain : Campagne de syndicalisation UNSA Banques Assurances

Elections

BNP-PARIBAS CE 2009

SNB	30,71 %	+ 6,43 %	R
CFDT	29,56 %	- 5,69 %	R
CGT	16,55 %	+ 1,13 %	R
FO	12,54 %	+ 1,34 %	R
CFTC	9,80 %	- 1,03 %	NR
SUD	0,82 %	-	NR

R : représentatif

NR : non représentatif

- La CFTC va découvrir les joies du militantisme syndical sans filet.
- La CGT et FO vont le découvrir aussi dans des comités d'établissements.
- Rendez-vous en 2013 pour voir qui aura su se battre dans la difficulté.

NAO

Dernière propositions de la direction de la GMF pour les NAO 2009

■ 1,5 % au 1^{er} mars

- Clause de sauvegarde du pouvoir d'achat garantissant un réajustement si l'indice INSEE dépasse les 1,5 % sur l'année, en octobre.
- Plafond minimum d'augmentation au 1^{er} mars de 550 € touchant 73 % du personnel. Ceci s'entend hors augmentations individuelles, augmentations liées aux promotions et primes distribués en avril.
- Après consultation de la commission exécutive de la SAP-GMF UNSA signera cet accord.

Crédit Mutuel Nord Europe

Accord signé par UNSA, CFDT, CFTC, CGT

■ Nous avons obtenu 1,9 % au 01/01/09 avec un plancher de 500 euros (celui-impacte environ 620 salariés)

■ Une enveloppe intéressement complémentaire de 4,5 M€

Il s'agit d'une mesure exceptionnelle qui compensera en partie la diminution significative de notre intéressement + participation cette année.

- L'enveloppe I+P = 500 000 €
- Au global, la prime sera de l'ordre de 1 600 €
- La poursuite de la suppression des écarts salariaux entre les hommes et les femmes (cette année il n'y a pas d'enveloppe spécifique)
- Un examen de la situation des CDD de plus de 12 mois dans l'entreprise
- L'engagement d'engager une négociation sur notre accord PEE portant sur les modalités de versement, l'intégration d'un fond solidaire ainsi que les conditions et niveaux d'abondement (actuellement abondement maxi de 1 132,8 € pour un versement de 4 580 €).

Plan de sauvegarde de l'emploi :

Ce garde-fou ne suffira pas à lutter contre les licenciements

Extrait d'un dossier du journal « Le Trait-d'Union » du syndicat Unifié/UNSA des Caisses d'Epargne établi par Frédéric Monlong

Jadis, les entreprises en difficulté mettaient en place des plans sociaux. Ce terme avait – et conserve toujours – une connotation très péjorative car synonyme de dégraissage de personnel. Les plans sociaux se soldaient toujours par de véritables charrettes de licenciements. C'est ainsi notamment que fut démantelée la sidérurgie en France dans les années 1980. Les régions Nord et Est du Pays, plus marquées que les autres, se souviennent sans doute encore des effets des plans sociaux de l'époque, sans parler ailleurs de Manufrance, Boussac, Moulinex, Nouvelles Galeries, ... La liste des liquidations d'entreprise depuis un demi-siècle est énorme !

Depuis, pour limiter « la casse sociale » et éviter que les employeurs ne fassent tout et n'importe quoi et surtout à leur guise, la législation a beaucoup évolué.

Un dispositif protecteur

Lors de licenciements « collectifs », les employeurs sont tenus de mettre en place des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) dont l'objectif est très clairement indiqué par la loi : éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Le PSE doit également favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Ces dispositifs ne s'adressent pas qu'aux entreprises en difficulté éco-

nomique, voire bien sûr en liquidation, mais également à l'occasion de chaque modification d'organisation qui pourrait se traduire par des licenciements, suivant certaines règles (voir l'encadré PSE, comment ça marche ?).

Le PSE dès lors qu'il est correctement mis en place amène un certain nombre de garanties aux salariés, notamment en termes d'accompagnement et de reclassement lorsque le départ est inévitable. Il doit également être d'une totale transparence au cours de la phase d'information et de consultation du Comité d'entreprise qui doit posséder tous les éléments voire toutes les expertises nécessaires avant de

formuler et argumenter son avis. Il passe également entre les mains de l'Inspection du Travail.

Défendons nos emplois

La crise financière, les difficultés économiques traversées par certaines entreprises, les projets de fusion d'organes centraux, les concentrations de moyens de production bancaire, font de la question de l'emploi un sujet majeur pour les prochains mois. A l'évidence, de massives suppressions de poste se profilent. Les départs volontaires, même accompagnés financièrement, n'y suffiront pas et cela va se traduire par des licenciements. Il faut s'y opposer.

Un PSE, comment ça marche ?

L'établissement et la mise en œuvre d'un PSE incombent à l'employeur. Il est obligatoire dans les sociétés employant au moins 50 salariés et lorsque les licenciements envisagés concernent au moins 10 personnes dans une même période de 30 jours. L'employeur doit ouvrir des négociations avec l'ensemble des syndicats de l'entreprise qui peuvent se faire assister par des experts.

Ce plan doit par

conséquent présenter :

- Un plan de reclassement interne et/ou externe à l'entreprise.
- Des offres de reclassement en interne.
- Des dispositifs d'accompagne-

ment à la recherche d'emploi et de soutien à la création d'entreprise, aide à la formation ou à la conversion, mesure d'âge.

- Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi, etc.

- Le PSE mis en place dans une entreprise ou un groupe dont l'effectif est de plus de mille salariés doit obligatoirement comprendre une proposition d'adhésion à un congé de reclassement qui répond à certaines règles.

- En revanche, le PSE appliqué aux entreprises ou groupes de moins de 1 000 salariés doit comprendre une proposition d'adhésion à une convention de reclassement personnalisée (CRP) entre l'Etat et le salarié.

SBE Banques Populaires L'UNSA, seule OS présente dans l'entreprise signe l'accord salarial.

- Pas de mesure pérenne collective
- Toute augmentation individuelle ne pourra être inférieure à 700 € bruts annuels
- Augmentation annuelle brut de 700 € pour ceux n'ayant pas été augmentée depuis 5 ans
- Prime de crèche : 5,50 €
- Prime de rentrée scolaire : maternelle : 74 € ; primaire : 157 € ; collège et lycée : 241 € ; supérieur : 315 €
- Chèque de table : 9 € (employeur 5,19)
- Prime diplôme : BTS Banque : 1 600 € ; Lic.prof. banques 1 700 € ; ITB et CESB : 2 000 €
- Médaille du travail : Argent : 3 00 € ; Vermeil : 500 € ; Or : 1 000 € ; Grand Or : 1 500 €

OSEO

Ce jour, la direction nous a fait part de ses dernières propositions :

- Pas d'augmentation générale, considérant que les 0,7 % d'automatismes, jusqu'au niveau K, valent augmentation générale.
- Avancement au mérite porté de 1,3 % à 1,5 % de la masse salariale
- Mobilité : 0,5 %
- Prime d'intéressement exceptionnelle portée de 500 € initialement à 750 €
- Pas de prime collective au siège. Au-delà des primes habituellement distribuées, une attention toute particulière sera portée aux services de production du siège (ex : Vie des garanties)
- Revalorisation des tickets-restaurant
- La Direction justifie cette politique salariale par des arguments contestables :
- Inflation 2008, en glissement à fin décembre, à 1 % ; celle prévue à fin 2009 à 0,4 %
- Une entreprise sur cinq a gelé les salaires
- Les entreprises du CAC 40 ont plafonné leurs augmentations à 2,5 %
- Les consignes des autorités de tutelle...
- A défaut d'accord, la direction appliquera des mesures unilatérales (avancement-mobilité) à hauteur de 1,8 % au lieu de 2 %
- Pour ce qui concerne la prime exceptionnelle d'intéressement de 750 €, elle nécessite la signature d'un accord des organisations syndicales (représentant au moins 30 % des voix aux élections professionnelles)
- A défaut, pas de prime exceptionnelle.

Une offensive dans le secteur banques-assurances pour peser encore plus dans le dialogue social

En principe, toute chose étant égale par ailleurs, nous devrions être représentatifs dans la grande majorité des conventions collectives relevant de notre champ d'action en 2013. Cependant nous devons pour peser dans nos professions au niveau des branches continuer à nous développer.

Nous devons le faire aussi pour participer au développement de l'UNSA dans sa globalité et aider à sa représentativité nationale fixée par la loi à 8 %.

Pour cela nous devons dans le secteur bancaire, nous implanter dans les « 3 vieilles » : BNP Paribas, Le Crédit Lyonnais, Société Générale, dans le réseau CIC et étendre notre présence dans les banques populaires. Sans parler des autres banques où nous ne sommes pas. Dans les assurances, nous devons nous implanter au GAN, chez Allianz et à MMA, sans négliger celles où nous sommes absents. Avec le tract qui illustre cette page, nous commençons une campagne de développement dans les banques. Nous allons la compléter d'une campagne dans le secteur des assurances.

Cette campagne sera nationale avec l'aide de nos syndicats et de l'interprofessionnelle UNSA (UD-UR).

banques assurances UNSA
Banquier et syndicaliste? Oh! le pòvre, il mérite pas!

Sauf que, lorsque nous regardons l'état de notre compte en banque à nous, pas celui de la banque qui nous emploie, nous ne nous reconnaissons pas dans les amabilités qui nous sont jetées à la figure.

En fait, nous savons bien que notre situation professionnelle est très aléatoire. Nous ne savons pas de quoi demain sera fait. A tout moment nous pouvons servir de variable d'ajustement dans le monopoly bancaire et financier qui se joue au grand jour et en coulisse sans que nous soyons consultés.

Dixit tout un chacun
Non seulement nous sommes, paraît-il, responsables de tout, de la crise financière, de la crise économique présente et à venir, mais en plus nous sommes ceux qui profitent de la crise, puisque nous bénéficions de l'argent public qui ferait mieux d'aller dans la poche des pauvres gens.

« espèce de... »
ou « tous des... »
ou encore « bande de... ».

banques assurances UNSA
Nous vous proposons d'aggraver votre cas. Non seulement vous restez banquier, mais en plus vous devenez syndicaliste.

Testez lors d'un repas du dimanche en famille l'idée que: « j'ai décidé de créer une section syndicale à la banque ».

D'abord un long silence lourd. Puis une animation soudaine du genre: « t'es fou ou quoi! ».

Des questions comme:
« une section syndicale, c'est quoi ça? »,
ou encore « pour quoi faire? » et pour les plus avertis: « une section syndicale de quel syndicat? »

Quand vous annoncerez que la section syndicale sera créée avec l'aide de l'UNSA, alors là les points d'interrogations seront grands comme des immeubles.

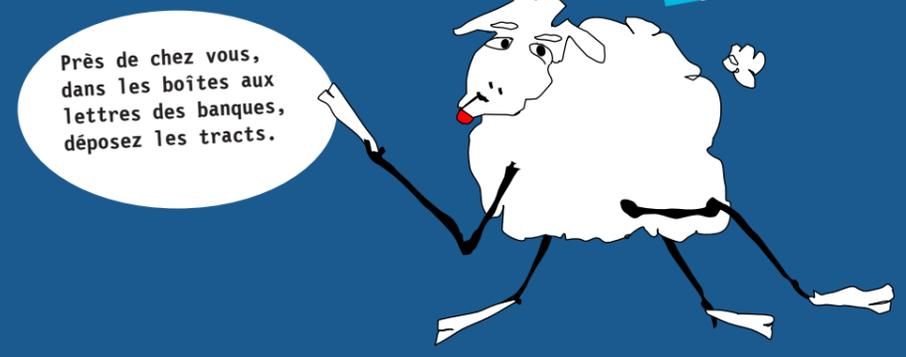
Mais en fait, notre proposition n'est pas si bête que ça.
Depuis le 20 août 2008, tout un chacun peut créer facilement une section syndicale dans le cadre de son travail, en dehors du carcan des cinq confédérations historiques.

Le « banquier » devient « banquier et syndicaliste » ce qui en fait un interlocuteur de l'employeur et augmentera les chances de survie de ceux qui n'acceptent pas d'être des variables d'ajustement.

Avec nous, investissez dans l'UNSA, ça vaut le coup.

vous pouvez nous consulter, nous rencontrer en nous appelant au 01 48 18 88 22 ou en nous envoyant un courriel à bque-ass@unsa.org.

Responsable:
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry 93170 bagnolet
Tél : 01 48 18 88 22
courriel : bque-ass@unsa.org
rejnero@unsa.org
Site : http://banques-assurances.unsa.org



Sommaire

Article P2-3

Représentativité dans les branches assurances et banques la barre des 8%

Article P4

• Une offensive dans le secteur banques-assurances pour peser encore plus dans le dialogue sociale



FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :
LUC MARTIN-CHAUFFIER
21 RUE JULES FERRY
93170 BAGNOLET
TÉL : 01 48 18 88 22
TÉL : 01 48 18 88 58
FAX : 01 48 18 88 91
COURRIEL :
bque-ass@unsa.org
rejnero@unsa.org
SITE :
http://banques-assurances.unsa.org



2013, c'est à nous de jouer

Avant 2020 le paysage syndical français aura complètement changé. Les cinq confédérations auront soit disparu soit elles se seront transformées.

La loi sur la représentativité des syndicats du 20 août 2008 a lancé le signal de départ d'une longue course à l'existence des syndicats. En établissant des seuils à atteindre en pourcentage, 8 % dans les branches et nationalement et 10 % dans les entreprises, la loi a installé des guillotines qui supprimeront ceux qui par étape ne franchiront pas les seuils.

D'ores et déjà dans les entreprises, ne pas atteindre 10 % est quasi mortel pour les confédérés. Pour les autres, nous avons l'habitude de l'adversité, comme l'UNSA, c'est un problème mais pas une condamnation à mort. Sauf peut être pour ceux d'entre nous qui n'ont jamais connu les difficultés de la non-représentativité.

Perdre le droit de désigner un délégué syndical dans une entreprise est pour les syndicats confédérés un mal absolu. Leurs militants, pas tous mais beaucoup, ne pourront pas gérer une situation syndicale précaire, sans droits ou presque, avec l'obligation de se battre contre les autres pour exister.

2013 devrait voir disparaître la CFTC et probablement la CGC qui ne pourra plus intervenir que dans son champ d'action catégoriel, ce qui la mettra hors jeu sur le plan interprofessionnel. Les autres confédérés vont perdre beaucoup de droits syndicaux dans les

entreprises. La nouvelle loi ne leur en apportera aucun en plus, mais automatiquement en moins, par la seule perte de la représentativité par entreprise et voire par branche.

Quant à nous, UNSA, 2013 sera ce que nous en ferons. Soit nous atteignons les 8 % par branche et nationalement, soit nous continuerons à nous battre pour exister comme syndicat reconnu nationalement.

Nous pourrions atteindre ces seuils si pendant les quatre années qui nous séparent de 2013, nous faisons tout pour nous développer, pour convaincre les salariés de notre utilité et de notre efficacité.

LES 8 % , C'EST POSSIBLE CELA NE DÉPEND QUE DE NOUS

Nous savons nous battre et c'est là un atout majeur. Actuellement, depuis août 2008,

nous progressons partout, tant en voix qu'en présence.

Dans nos secteurs, globalement nous faisons largement les 8 %. Mais dans certaines branches nous sommes très insuffisants, c'est le cas dans la branche AFB où nous devons nous implanter impérativement à la BNP Paribas, au Crédit Lyonnais et à la Société Générale ainsi que dans les banques du groupe CIC et dans quelques grandes sociétés d'assurances. C'est une ambition à notre portée.

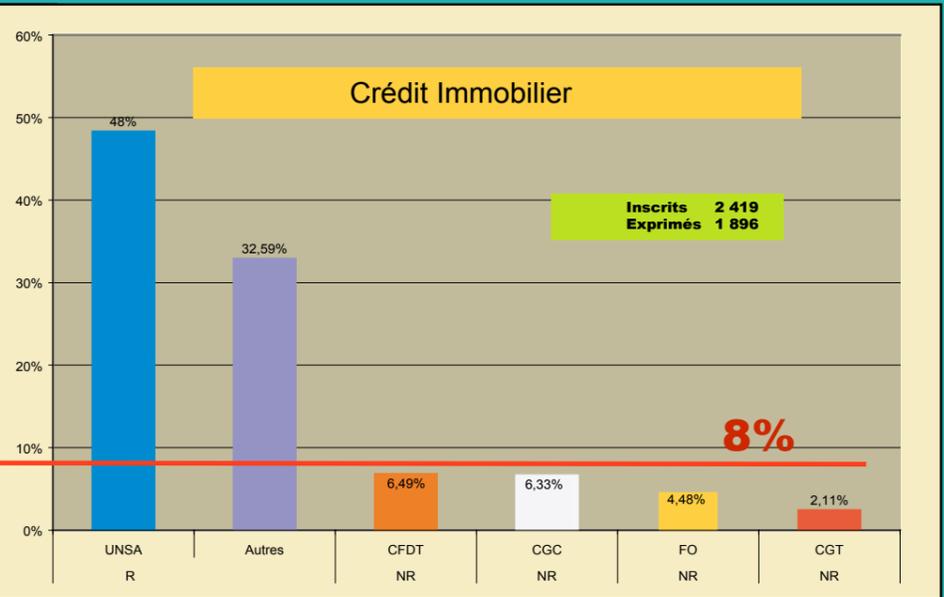
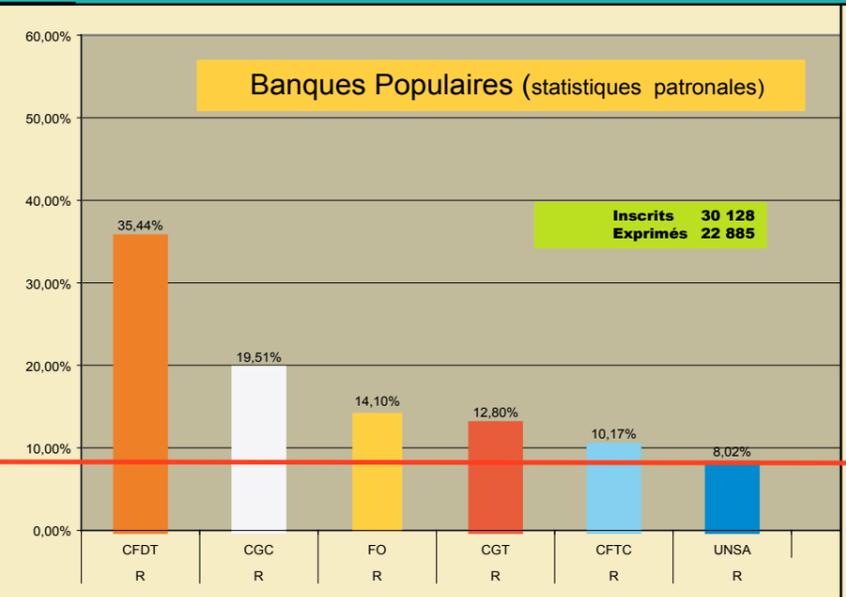
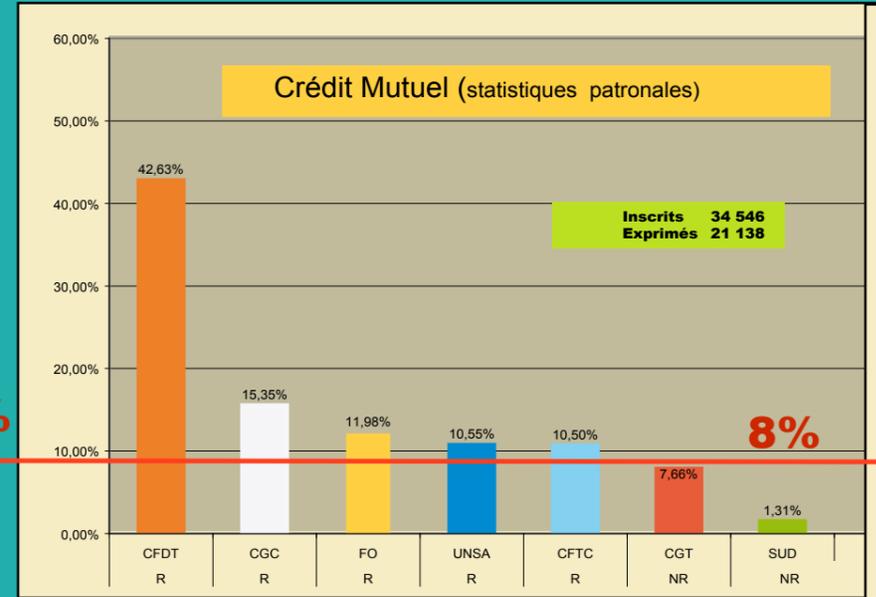
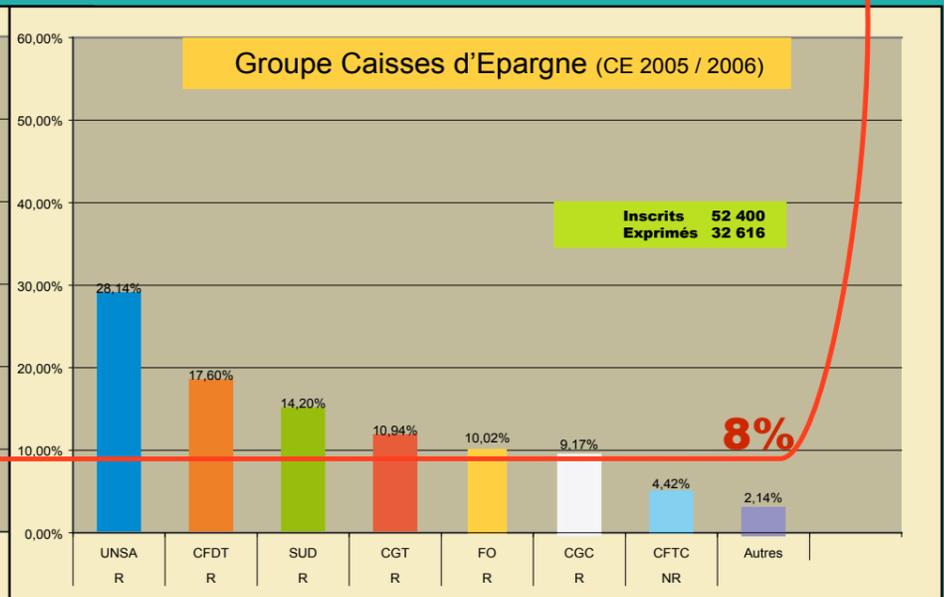
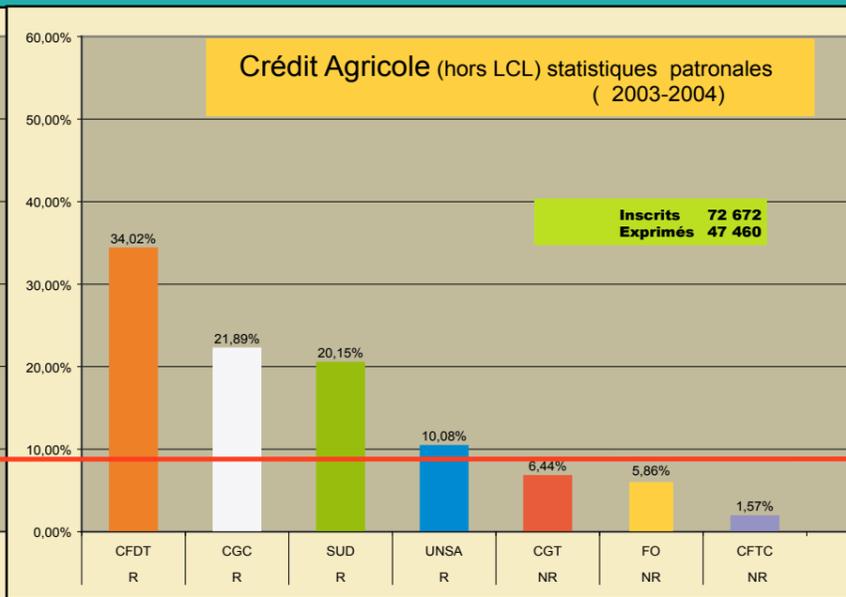
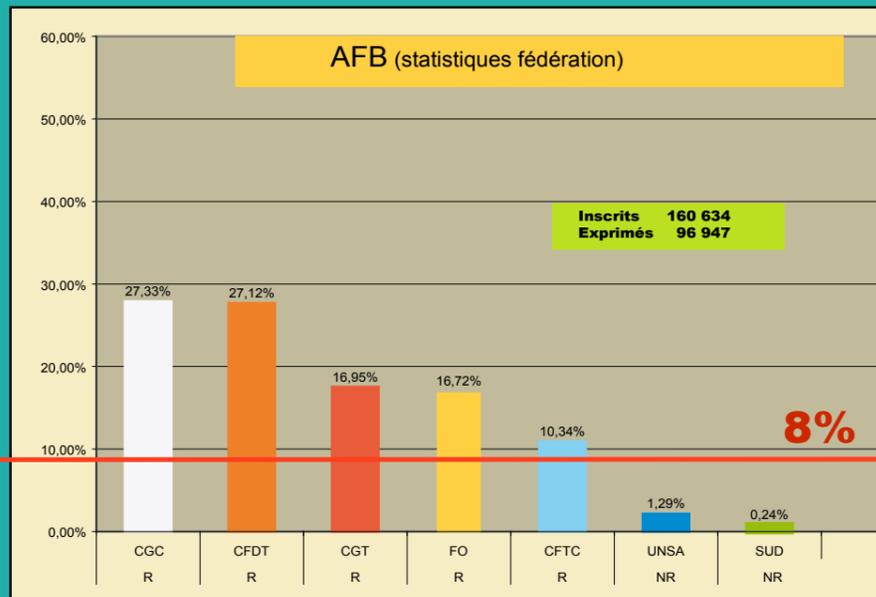
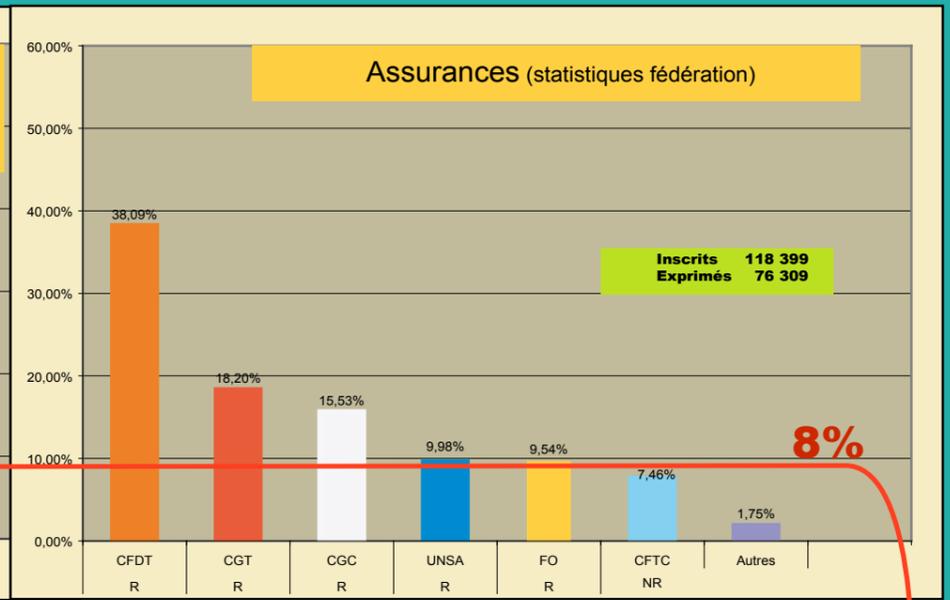
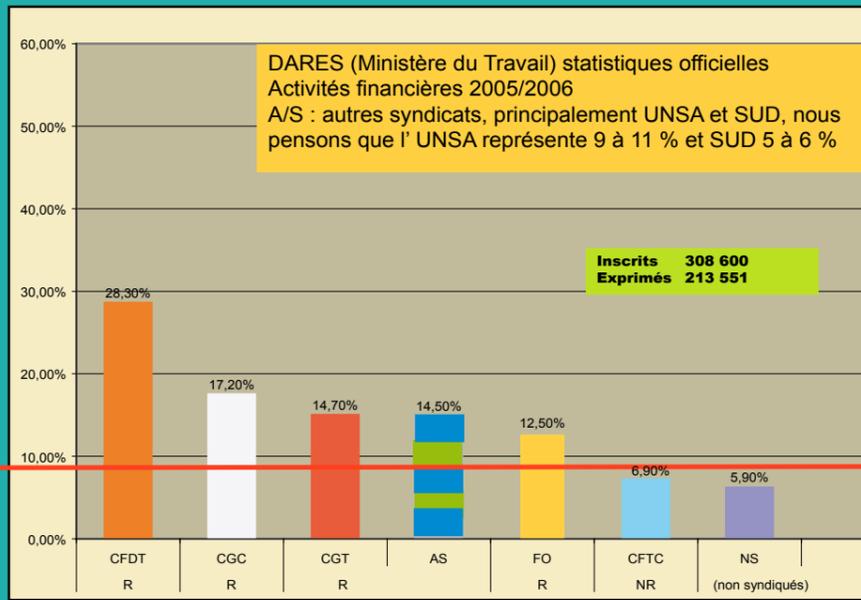
Si nous en avons la volonté nous y arriverons, cela dépend de nous. Que de nous.

Luc Martin-Chauffier

	UNSA	FO	CGT	CFDT	CGC	CFTC	SUD
DARES	R	R	R	R	R	NR	NR
Assurances	R	R	R	R	R	NR	/
AFB	NR	R	R	R	R	R	NR
Banques Populaires	R	R	R	R	R	R	/
Groupe Caisses d'Epargne	R	R	R	R	R	NR	R
Crédit Agricole	R	NR	NR	R	R	NR	R
Crédit Immobilier	R	NR	NR	NR	NR	NR	/
Crédit Mutuel	R	R	NR	R	R	R	NR

Représentativité dans les branches assurances et banques

la barre des 8%



Réforme de la retraite

- 1. La mise à la retraite pour les salariés âgés de 65 à 69 ans ne peut intervenir qu'avec l'accord du salarié, à compter du 1er janvier 2010 ; un dispositif transitoire est prévu pour l'année 2009
 - 2. Les règles du cumul emploi-retraite, cumul dit libéralisé, permettent sous certaines conditions à un assuré de cumuler sans restrictions ses pensions de retraite de base et complémentaires avec les revenus d'une activité professionnelle
 - 3. Les assurés, âgés de 60 ans et pouvant déjà bénéficier d'une retraite à taux plein, ont la possibilité de repousser la date de leur départ en retraite pour bénéficier d'une majoration, fixée à 1,25 % par année travaillée en plus.
- (Source : Cabinet Riera – 25 rue Etienne Marcel 75001 Paris – cabinet.riera@avocatem.com)

Résultats électoraux

MAAF (CE 2009)

UNSA	31,73 %
CGT	16,90 %
CFTC	14,10 %
CGC	14,01 %
CFDT	12,79 %
FO	10,47 %

Inscrits : 6 802
Exprimés : 4 567

L'UNSA perd 1,50 %. La CFDT et la CGC régresse chacune de 4 %. La CFTC gagne 10 % grâce à la scission intervenue à l'UNSA en 2006/2007. Le travail militant de l'UNSA permet de confirmer sa place prépondérante à la MAAF.

Notre invité : **Jean Grosset**,
secrétaire général adjoint de l'UNSA

Changement de relations dans le syndicalisme ?

Quelques réflexions sur l'intersyndicale

■ **L'intersyndicale**, que certains médias appellent maintenant le G8 (huit organisations syndicales), poursuit depuis sept mois une action originale pour le contexte français et utile pour les salariés.

La situation sociale aide, bien sûr, à rassembler des syndicalistes ; des milliers d'emplois sont supprimés, des centaines de milliers de chômeurs supplémentaires, un chômage technique qui augmente, des suppressions d'emplois publics appellent à la responsabilité plutôt qu'à des déclarations pseudo-radicales.

L'intersyndicale, cette fois-ci, a une plateforme et n'est pas rassemblée pour l'abrogation d'un projet. Elle s'installe dans la durée, tente de faire face à une grave crise sociale et rappelle l'utilité syndicale.

■ **Le texte des huit organisations syndicales** du 5 janvier est un bon compromis qui a permis d'ailleurs les réussites du 29 janvier, du 19 mars et du 1er mai. Le gouvernement a d'ailleurs dû céder sur le chômage partiel, lâcher quelques primes aux plus modestes.

Ces résultats, certes insuffisants, sont à mettre à l'acquis des mobilisations sociales. L'UNSA a toujours défendu, dans l'intérêt syndical, des formes d'actions qui tenaient compte de la réalité du salariat français (PME, TPE, faiblesse d'implantation syndicale).

Ainsi, des manifestations permettent d'associer des millions de salariés suivant les jours – pas toujours les mêmes – mais enracinent toujours plus la mobilisation afin de défendre l'emploi sous toutes formes.

Ces actions organisent concrètement un rapport de force qui constitue un élément de pression incontestable en direction du patronat et du gouvernement.



Nous avons ainsi écarté dans l'intersyndicale des propositions d'appel à la grève interprofessionnelle, craignant d'afficher des actions très minoritaires qui desserviraient la cause des salariés ; pour être plus précis, nous ne voulons pas gâcher un rapport de force patiemment construit depuis plusieurs mois.

■ **L'UNSA a toujours plaidé** pour des relations intersyndicales loyales et normales. Nous avons d'ailleurs proposé, au cours de la dernière réunion de l'intersyndicale du CPE, que les syndicats puissent faire une plateforme minimale commune pour la présenter aux candidats et aux candidates à l'élection présidentielle. Cela n'a pas été possible à cette époque, mais l'est aujourd'hui.

La démarche de l'UNSA est assez simple. Nous sommes conscients que nous proposons un modèle syndical nouveau et, à ce titre, nous poursuivons notre développement dans de très nombreuses entreprises.

Mais nous agissons dans un contexte de crise sociale aigüe et nous faisons cause commune dans l'intérêt général des salariés, avec les autres organisations syndicales, pour obtenir des résultats concrets.



Sommaire

Article P2-3

- AXA France :
Charte du parcours syndical

Article P4

- Notre invité : Jean Grosset,
secrétaire général adjoint de l'UNSA

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER
21 RUE JULES FERRY
93170 BAGNOLET

TÉL : 01 48 18 88 22

TÉL : 01 48 18 88 58

FAX : 01 48 18 88 91

COURRIEL :

bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org

SITE :

<http://banques-assurances.unsa.org>



« Ne gâchez jamais une bonne crise »

F.D. Roosevelt

John Monks, secrétaire général de la Confédération Européenne des Syndicats, a utilisé la formule de F.D. Roosevelt en 1933, « Ne gâchez jamais une bonne crise » afin d'illustrer la nécessité de profiter de la crise économique actuelle pour renforcer le syndicalisme en Europe et le syndicalisme européen. Comme l'indique John Monks dans une interview au journal « Le Monde » la question de l'instauration de normes communes sur le plan social « reste une exigence centrale des syndicats européens », en effet cela passe par « la cohésion, la solidarité et la réduction des inégalités ».

Les syndicats européens, forts des leçons de l'histoire et plus particulièrement de celle des années 1930-1945

pour les accueillants et néfastes pour les délocalisés). L'intersyndicale à huit démontre que la crise peut être une bonne occasion pour faire évoluer les relations des syndicats en France.

La déclaration des huit du 25 mai montre que pour la deuxième fois depuis le CPE, le syndicalisme français mute rapidement.

L'intersyndicale à huit, comme l'explique Jean Grosset, dans sa tribune libre est porteuse d'espoir quant à

l'évolution du syndicalisme dans notre pays. Cette évolution intervient simultanément avec la nouvelle donne en matière de représentativité. La loi du 20 août 2008 verra une première évaluation concrète de forces syndicales se faire en 2013 ; il est plus que probable qu'en 2017 le paysage syndical français ne sera plus le même que celui que nous connaissons aujourd'hui. Le travail à huit de l'intersyndicale peut être une raison d'espérer des évolutions « intelligentes » de la part des acteurs syndicaux.

L'Europe sociale, la cohésion et la solidarité à l'échelle européenne passent par des syndicalismes nationaux forts face aux patronats et aux gouvernements respectifs, et par

une Confédération Européenne des syndicats (CES) reconnue comme interlocuteur social privilégié par les partenaires sociaux et les gouvernements européens.

L'évolution du syndicalisme français vers plus d'unité et de cohésion est une des conditions majeures pour arriver à un syndicalisme européen efficace.

Nous devons participer, comme nous le faisons déjà, à l'évolution des relations syndicales en France afin de sortir de l'émiettement qui nous caractérise.

Luc Martin-chauffier

AXA France**Un accord dépendance en cours de signature**

■ Après une négociation marathon de plus d'un an, les syndicats et la direction d'AXA France viennent de formaliser un accord portant sur une garantie dépendance pour les 24 000 salariés de l'entreprise. La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et l'UNSA ont déjà paraphé le texte tandis que FO s'est prononcée contre. La CGT doit encore se déterminer.

■ L'accord prévoit une garantie dépendance obligatoire. Les cotisations sont supportées à hauteur de 50 % par l'entreprise. « Pour les salariés, le coût est mesuré, il est de l'ordre de 3€ par mois pour un salaire moyen ». Pour AXA, l'effort est conséquent. Rente mensuelle de 400€

■ Le texte prévoit notamment le versement d'une rente mensuelle de 400€ en cas de dépendance totale du bénéficiaire. Les salariés totalisant au moins 8 mois d'ancienneté qui quittent l'entreprise pourront continuer à bénéficier de manière facultative de la garantie.

Le retraité pourra continuer à abonder la garantie rente qui le couvrait lorsqu'il était dans l'entreprise. Si le salarié en rupture de contrat ne veut plus souscrire, il gardera néanmoins le capital accumulé qui lui sera versé en cas de dépendance.

Campagne de développement

La fédération, ses syndicats, l'ensemble des UD et UR sont lancés dans la bataille des 8 % par branche en 2013. Un tract pour les banques est largement diffusé dans l'ensemble des réseaux (voir n° 98 d'avril).

Juridique**Grève d'un salarié en forfait jours :**

■ Comment se calcule la retenue sur salaire pour cette heure de grève.

(Cass.Soc., 4 mars 2009, N° 07-45.291, Bourdet et a. c/ Sté Schneider automation)

La retenue sur salaire liée à la participation à un mouvement de grève soulève des difficultés à l'égard des salariés soumis à un système de forfait jours annuel lorsque l'absence pour fait de grève est d'une durée inférieure à la journée complète ou à la demi-journée, la durée de travail de ces salariés n'étant pas exprimée en heure.

En cas d'absence pour fait de grève d'un salarié en forfait jours et d'une durée non comptabilisable en journée et en demi-journée, la retenue opérée doit être identique à celle pratiquée pour toute autre absence d'une même durée. C'est ce que rappelle la Cour de cassation. L'accord collectif applicable en l'espèce précisait qu'« aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire ».

■ Selon la Cour de cassation, il résulte de cet accord, qu'aucune retenue ne peut être effectuée à l'encontre

AXA France :**Charte du parcours syndical****L'UDPA-UNSA a signé le 5 mai 2009, ainsi que toutes les autres organisations syndicales sauf FO, la Charte du parcours syndical dans AXA France.**

■ **Nous savons tous** qu'entre le discours politiquement correct pratiqué par les DRH dans les grandes entreprises et la réalité vécue par les porteurs de mandats, il y a des écarts importants. L'objectif de cette charte est de réduire ces écarts afin que le salarié qui décide de briguer un mandat de représentant du personnel n'ait pas à abandonner définitivement tout espoir d'évolution de carrière, que ce soit pendant l'exercice du mandat et surtout après la fin, volontaire ou non, de son ou ses mandats.

■ **Le fait que la loi du 20 août 2008** fasse disparaître à chaque scrutin de nombreuses organisations dans les grandes entreprises rendait nécessaire de prévoir un atterrissage en douceur pour des personnes qui s'étaient consacrés

à ces missions avec enthousiasme, mais qui ont néanmoins perdu la confiance des salariés électeurs. A titre d'exemple, la CFTC et FO ont disparu de l'entreprise AXA France (16000 salariés) à l'issue du scrutin du 14 mai 2009.

■ **La Charte prévoit** notamment un accompagnement RH tout au long du parcours syndical :

- lors de la prise de mandat en

étudiant les conséquences organisationnelles de l'exercice de son mandat sur son activité professionnelle

- pendant l'exercice du mandat par des rencontres annuelles
- lors de la reprise d'une activité professionnelle à 100% avec une analyse des compétences pouvant aller jusqu'à une VAE pour les permanents ou semi-permanents depuis plus de 6 ans.

AXA France (CE 2009)

CFDT	34,84 %
CGT	16,93 %
UNSA	14,79 %
CGC	14,12 %
FO	9,81 %
CFTC	9,51 %

■ **L'UNSA** progresse de 7 %. La CGT régresse de 5 % . Notre résultat est le fruit de beaucoup de travail sur le terrain. La CFTC régresse de 6 %.

- Inscrits : 15 592
- Exprimés : 9 918

AXA**L'UDPA-UNSA à l'offensive sur tous les fronts sociaux dans l'entreprise.**

■ La presse reprend les prises de position de l'UNSA chez AXA :

- Assemblée générale d'AXA le 30 avril 2009 :

L'UDPA-UNSA demande une répartition plus équitable des rémunérations et l'arrêt des délocalisations pour soutenir le marché du travail en France

■ A la veille de l'Assemblée Générale des actionnaires d'AXA, l'UDPA-UNSA regrette de ne pas avoir eu de réponse à ses deux courriers :

- du 16 mars 2009 ou notre demande est la mise en place pour le groupe AXA d'une majoration du dividende pour les actionnaires de long terme sans augmenter pour autant le montant total distribué.

■ Cette fidélisation est l'une des conditions pour mener une stratégie de long terme.

- du 23 mars 2009 ou notre demande est d'apporter des réponses à un nouveau

mode de rémunération des dirigeants d'AXA plus proche d'une éthique compréhensible par tous.

En effet, l'UDPA-UNSA s'élève contre le niveau de rémunération des hauts dirigeants d'AXA dont les fixes et plafonds du variable ont été relevés en 2008, ce qui ont bénéficié d'importantes dotations d'actions gratuites et de stocks option, alors qu'une prime d'intéressement de 1 500€ est refusée aux salariés, que la distribution de 50 actions gratuites leur a été supprimée (M.H. de Castries en a reçu 84 000 à lui seul) et que les augmentations générales sont plus que limitées. Sans parler des retraites chapeau que s'octroient les dirigeants alors qu'elles ont été supprimées aux salariés qui en bénéficiaient.

■ L'UDPA-UNSA demande également l'arrêt du plan des délocalisations de 1 500 emplois qui détruisent des postes de travail dans les sites administratifs, et le retour en France des travaux déjà délocalisés au Maroc. AXA doit contribuer au maintien et au développement du tissu économique en France en y gérant toute son activité française. Il en va de l'avenir

de l'emploi des jeunes et des moins jeunes, comme de l'équilibre des régimes sociaux qui se trouvent privés de cotisations par les délocalisations et destructions d'emploi.

AXA**Négociation sur la langue française**

■ L'UDPA-UNSA du groupe AXA obtient l'ouverture de négociation sur la « langue française »

Des négociations vont débuter chez l'assureur AXA sur l'emploi de la langue française, ce que réclamaient les syndicats depuis plusieurs mois pour garantir un « droit au français », a-t-on appris de sources syndicales et auprès de la direction.

Selon l'UNSA, c'est la première fois que des négociations s'ouvrent sur ce thème dans une grande entreprise sans pression de la justice. Dans d'autres groupes, comme Europ Assistance ou Nextiraone, la justice avait imposé la traduction de documents de travail.

La direction d'AXA (36 000 salariés en

France) a confirmé l'ouverture de ces négociations, sans plus de commentaires.

■ Face « à l'accroissement de l'usage de l'anglais dans les documents de travail, les outils informatiques, les échanges et communications divers », l'UNSA a affirmé dans un communiqué voir « assurer la pérennité de toutes les langues au sein du groupe AXA dans le monde ».

Le syndicat souhaite « une véritable politique linguistique dans l'entreprise » alors que les langues étrangères génèrent « stress et insécurité », « fatigue mentale », « possibles discriminations dans les évolutions de carrière ou le recrutement » et « coûts en formation ».

■ L'UNSA va proposer la création d'une « commission de terminologie » au niveau du groupe, comme il en existe dans la filiale AXA Assistance, pour la traduction des termes propres aux différentes activités de l'assureur. Il veut aussi la mise en place « d'outils de traduction automatique ».

des salariés en forfait jours qui ont fait grève pendant une heure et demi. En conséquence, l'employeur qui avait retenu une demi-journée d'absence sur leur salaire devra lui verser un rappel de salaire. (Source : Cabinet Riera – 25 rue Etienne Marcel 75001 Paris – cabinet.riera@avocatem.com)

Interprofessionnel UD des Deux-Sèvres

■ L'UD de Niort est dorénavant dirigé par notre ami Richard Marsaud de la MAIF, il est secondé entre autres par Patrick Corcy (MAIF) et par Christophe Bordier de la MAAF.

De plus en plus de militants des syndicats de notre fédération prennent des responsabilités au sein des instances UD-UR de l'UNSA. C'est déjà le cas en Bretagne, en Rhône-Alpes, en Aquitaine, en Ile de France et Franche-Comté, en plus des conseillers prud'homains élus lors des élections de décembre 2008.

Crédit Agricole**Mesures pérennes : 0,46 % en masse au 01/07/09**

- Prime pour la cl. 1 : 350€
 - Prime pour la cl. 2 et 3 : 200€
- Soit un effet de 1,14 % en 2009 de masse cumulée

Natixis**Mesures pérennes collectives :**

- augmentation du salaire brut annuel
- + 3 % : salaire < 25 000€, plancher de 650€
- + 2 % : salaire > 25 000€ ≤ 40 000€, plancher de 600€
- + 1 % : > 40 000€ ≤ 100 000€, plancher de 500€
- Augmentation valeur au 1er janvier 2009
- Salaire minimum d'embauche : 19 500€ brut annuel
- Passage au statut cadre : 1 200€ minimum annuel

Crédit Mutuel Méditerranéen L'ensemble des syndicats ont signé l'accord salarial.

- Mesures pérennes :
 - Valeur du point : + 1,90 %
- Cette augmentation ne pourra être inférieure à 650€ sur le salaire brut annuel
- Prime de 800€ pour tous
 - Tickets-restaurants : valeur de 10€ inchangée mais hausse de la part prise en charge par l'employeur et donc baisse de la prise en charge salariale.

Résultats électoraux

Crédit Mutuel de Valence CE 2009

Inscrits	593
Exprimés	352
CFDT	29,26 %
SNB	28,13 %
CGT	26,14 %
UNSA	14,20 %
CFTC	2,27 %

L'UNSA progresse fortement et la CFTC n'est plus représentative. FO définitivement absente.

CDC – Etablissement public de droit privé CE 2009

Inscrits	1 829
Exprimés	922
CFDT	32,97 %
CGC	19,20 %
CGT	17,03 %
UNSA	16,16 %
CFTC	9,11 %
FO	3,36 %
SUD	2,17 %

L'UNSA continue de progresser. La CFDT recule de -12,4 %. Avec cette élection ajoutée aux autres, l'UNSA devient première OS au sein de l'établissement public.

Création de sections syndicales

À la Nef à Lyon désignation d'un RSS Barclays Patrimoine, désignation d'un RSS et élections le 8 octobre Amex Change, désignation d'un RSS.

CDC Informatique CE 2009	
Inscrits	1 245
Exprimés	857
UNSA	44,34 % (+ 10 points)
FO	20,54 %
CFDT	17,50 %
CGT	10,39 %
SUD	4,67 %
CGC	2,57 %
CFTC	absente

La règle des 10% s'applique.

MAIF Nord Pas de Calais CE 2009

Inscrits	499
Exprimés	411
CFDT	36,98 %
CGT	24,82 %
FO	13,63 %
CGC	13,14 %
UNSA	9,25 %
CFTC	2,19 %

L'UNSA pour sa première apparition ne passe pas la barre des 10 % malgré une présence sur le terrain très militante. Nous y arriverons.

Coquille dans le n° 99 dans la brève « Réforme de la retraite »

Une lectrice d'OSEO nous signale :
« Je relève une énorme coquille dans le bulletin banques assurances UNSA que vous m'avez fait suivre ce jour. Il est indiqué que les assurés, âgés de 60 ans et pouvant déjà bénéficier d'une retraite à taux plein, ont la possibilité de repousser la date de leur départ en retraite pour bénéficier d'une majoration fixée à 1,25 % par année travaillée en plus. En réalité, c'est 1,25 % en plus par trimestre, et donc 5 % par année en plus. »



Sommaire

Article P 2,3

- Propositions UNSA OSEO pour un accord égalité H/F.
Un outil syndical à utiliser dans toutes nos entreprises.

Article P 4

- Brèves.

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER

21 RUE JULES FERRY

93170 BAGNOLET

TÉL : 01 48 18 88 22

TÉL : 01 48 18 88 58

FAX : 01 48 18 88 91

COURRIEL :

bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org

SITE :

<http://banques-assurances.unsa.org>



La dignité humaine est sacrée

Il paraît que la crise financière est derrière nous. Il paraît que la crise économique est en train de se résorber. Peut-être que oui, mais peut-être que non. Par contre le malaise social est là, et bien là. La dignité humaine est de plus en plus piétinée.

Dans les entreprises, tous secteurs confondus, les événements brutaux, les restructurations soudaines et sans concertation, les mobilités géographiques et professionnelles imposées sont devenues la normalité.

Supporter une baisse de son niveau de vie, une détérioration de la vie matérielle au quotidien, n'est pas facile mais c'est supportable quand la solidarité, la fraternité existent.

Mais quant aux difficultés économiques s'ajoutent le mépris, l'humiliation, les atteintes à la dignité, alors le supportable devient insupportable et les réactions des hommes et des femmes humiliés, imprévisibles. Les entreprises de service, celles qui donnent une impression de confort, de propreté, de « clean » sont celles où nous voyons de plus en plus de mal-être et de suicides. Le PDG qui parle « de mode du suicide » est le reflet d'une catégorie de dirigeants ultra formés mais totalement décérébrés sur le plan de la compréhension des ressorts humains. Le danger n'est pas la baisse de la rentabilité et des résultats de telles ou telles entrepri-

ses, le danger c'est la concrétisation de la désespérance de salariés qui se sentent isolés sur leur lieu de travail avec la complicité passive, volontaire ou non, de leurs collègues, victimes les uns et les autres de politiques de management déshumanisées. Le ministre de l'Intérieur qui, pour se faire bien voir, croit faire peuple en faisant bourrin, montre son mépris pour le vulgum pecus que nous sommes tous, il n'est pas raciste, il est plus que cela, il se considère « au-dessus ».

Etre chômeur est difficile matériellement mais encore plus moralement. Chacun d'entre-nous a besoin d'exister dans le regard des autres mais aussi et surtout vis-à-vis de soi-même et de ses proches. Mais il y a plus grave : L'indifférence vis-à-vis des réfugiés qui cherchent à atteindre les côtes méditerranéennes de l'Union Européenne et qui sont rejetés à la mer, dans le sens fort du terme, par des marines de l'UE ou ne sont pas secourus par les témoins en mer ou à terre.

LE DANGER C'EST L'ISOLEMENT DES SALARIÉS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL

Les atteintes à la dignité humaine nous concernent en tant que citoyens mais aussi en tant que syndicalistes. En France, dans nos entreprises, c'est à nous d'intervenir. En Europe la CES doit être présente dans la défense de la dignité des hommes et des femmes qui viennent se réfugier chez nous ou tentent de le faire.

Propositions UNSA OSEO pour un accord égalité H/F

Un outil syndical à utiliser dans toutes nos entreprises

Le sexisme ordinaire est un phénomène récurrent, subi au quotidien et insupportable sous forme de harcèlement, il est à l'origine des inégalités existantes et des différences de salaires injustifiées entre les hommes et les femmes. Comme pour l'accord sur l'emploi des handicapés, la GPEC et les dispositions d'autres accords passés ou à venir (Seniors), il s'agit d'améliorer la qualité de vie de chacun tout en servant l'intérêt général à tous moments de la vie professionnelle et personnelle.

1/ Objectifs généraux

A cet effet, concernant les discriminations dans l'emploi des hommes et des femmes, les objectifs sont de :

- Rompre avec un modèle « masculin » d'évolution de carrière pour lutter contre l'effet du « plafond de verre ».
- Assurer le respect absolu du principe de non-discrimination et d'égalité des chances.
- Corriger les éventuelles disparités professionnelles.
- Agir en faveur d'une réelle mixité professionnelle dans les emplois à dominante masculine.
- Veiller à ce que les conditions de travail ne soient pas des facteurs discriminants au détriment de la compétence.
- Assurer l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle.

2/ Etat des lieux et diagnostic :

A l'aide du RSC (Rapport situation comparée des H et des F) conforme à l'art. D 2323.12 du code du travail, du bilan social, de documents remis lors des NAO, de la situation trimestrielle de l'emploi voire du document unique sur l'évaluation des risques, il est nécessaire, en croisant les données, de dresser un état des lieux, d'identifier les écarts et situations discriminantes, d'en analyser les causes, de définir un plan de progrès et ses enjeux économiques et sociaux.

3/ Indicateurs types :

a) Recrutement :

Fournir des statistiques sur:

- La répartition H/F des candidats recrutés sur les postes en interne ou externe par catégorie.
- Proportion des candidatures reçues par rapport aux candidats retenus par catégorie.
- Proportion des femmes recrutées par rapport aux candidats retenus par caté-

gorie.

- Classification et salaire à l'embauche par sexe et par catégories, à même niveau d'expérience et de formation,
 - Nombre de salariés recrutés à temps partiel.
 - Proportion de salariés à temps partiels retenus lors d'une demande de changement de poste.
- Voir possibilité de réaliser mêmes indicateurs par emploi.

b) Rémunération et avancement :

Fournir des statistiques relatives à :

- Rémunération moyenne, médiane, mini, maxi H/F et globalement par catégorie.
- Quartile par catégorie.
- Même exercice en y intégrant les primes.
- Avancement moyen dans une catégorie (durée moyenne entre deux augmentations) H/F et globalement.
- Nombre de femmes dans les plus hautes rémunérations.
- Situation base temps plein des agents à temps partiel par rapport aux agents à temps plein.
- Nombre de salariés ayant été augmentés à la suite d'une mobilité, pourcentage H/F correspondant, corrélation avec le temps de travail.

c) Promotions. :

Statistiques sur :

- Nombre global de salariés promus H/F par catégorie en distinguant les promotions répondant à une offre de poste de celles relevant uniquement du pouvoir de direction.
- Nombre de salariés à temps plein H/F promus rapportés au nombre de salariés correspondant par catégorie.
- Temps de passage sur un emploi avant promotion (durée moyenne en années par sexe et par tranche d'âge s'écoulant entre une classification et l'accession à la classification supérieure).
- Nombre de salariés promus à la suite d'une mobilité, pourcentage H/F correspondant, corrélation avec le temps de travail.

d) Management :

Statistiques sur :

- Taux d'accès des femmes à des fonctions d'encadrement ou d'expertise de haut niveau, par tranches d'ancienneté.
- Durée moyenne (en années) par sexe et tranche d'âge s'écoulant entre l'embauche et la première accession à une fonction managériale ou d'expertise de haut niveau.
- Proportion des agents à temps partiels (H/F) pour ces mêmes données.

e) Formation. :

Statistiques sur :

- Données chiffrées par sexe et par catégorie:
- Nombre d'heures moyen par salarié/an
- Répartition du type d'action de formation
- Idem base temps plein, temps partiel.
- Demande de formation des salariés et taux de réponses favorables avec répartition agents à temps plein, agents à temps partiel.

f) Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

Statistiques sur :

- Nombre de jours de congés maternité, parental, enfants malades, de solidarité, sans solde selon le motif, etc...
- Compléments de salaire et indemnités versés par l'employeur pour les congés de maternité et autres congés liés à la vie personnelle.
- Budget et dépenses consacrées à faciliter la vie familiale.

4 / Axes et principes d'intervention pour l'égalité H/F :

a) Recrutement :

- Utilisation du CV anonyme.
- Partenariats avec les écoles et universités, les pôles emploi correspondant aux coeurs de métiers d'OSEO (accès aux stages, appel à candidatures) avec une priorité lorsque l'origine sociale ou immigrée est un facteur

discriminant comme dans les zones urbaines sensibles.

- Proportion de femmes ou d'hommes embauchés au moins équivalente aux candidatures reçues avec salaire équivalent à expérience et niveau de diplôme identiques.
- Intégrer ces principes dans le cahier des charges des cabinets de recrutement.

b) Rémunérations, avancements et promotions, mobilité :

- Engagement de réduire les écarts salariaux identifiés.
- Engagement d'un taux de promotion égal de femmes et d'hommes et de non-discrimination pour les agents à temps partiel.
- Augmentation moyenne attribuée par sexe au moins égale à la moyenne générale.

c) Management :

- Création d'un vivier de potentiels, quel que soit le sexe, afin de développer l'accès aux fonctions managériales ou d'expertise de haut niveau cohérent avec la répartition démographique.
- Formation spécifique au « leadership ».
- Fixation d'un taux de femmes équivalent à celui des hommes dans l'emploi total des cadres.
- Engagement de non-discrimination en fonction des périodes d'activité, d'organisation ou de durée du travail.

d) Mesures concrètes de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle:

Vie professionnelle et vie privée

- Sensibilisation et évaluation du management sur la manière d'apprécier objectivement le personnel.
- Prévenir le harcèlement sexuel et moral dans le cadre d'une négociation en confiant au CHSCT la mission de l'organiser.
- Favoriser l'aménagement du temps de travail par le maintien de l'absence de plages fixes pour le personnel assujéti au pointage déjà majoritairement féminin afin d'éviter un facteur supplémentaire de discrimination.

- Faire en sorte que les réunions de travail ne soient pas programmées en fin de journée ni se prolongent au-delà de 18 h.
- Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique pour le conjoint et aide à sa réinsertion professionnelle.
- Instauration d'un droit à congé pour suivre la mobilité géographique du conjoint.
- Facilitation de l'accès au congé de solidarité familiale (enfants ou autres membres de la famille malades) et internationale.
- Favoriser et élargir l'emploi du CET pour réaliser des objectifs professionnels et personnels.
- Reconnaître et gratifier les efforts demandés aux collègues de la personne en congé familial.

Vie professionnelle et vie familiale :

- Aménagement temporaire des horaires de travail en fonction des contraintes.
- Maintien du lien professionnel et préservation du déroulement de carrière pendant les congés.

Maintien des droits sociaux :

- Maintien intégral du salaire pour les salariés en congé de paternité.
- Une allocation à définir est versée aux salariés en congé parental d'éducation
- Aux fins d'obtention des droits à retraite complémentaire (AGIRC, ARRCO...), les parties conviennent d'ouvrir une négociation pour offrir cette possibilité aux salariés à temps partiel ou en congés parental.
- Prendre en compte pour le calcul du DIF les périodes de congés pour raisons familiales.

Notre syndicat chez OSEO illustre parfaitement le syndicalisme que nous portons; être une force de propositions ouverte à la négociation sans exclure le rapport de force, un outil utile pour tous les salariés.

Accord salarial

A la BNP-Paribas signé le 5 octobre 2009 par SNB, CFDT et CFTC (la CFTC conteste sa perte de représentativité, passe en dessous de 10 % à la BNP Paribas) l'accord prévoit une augmentation générale de 1 % valeur 01/01/2010 avec un plancher de 320 € et une prime de 1 200 €.

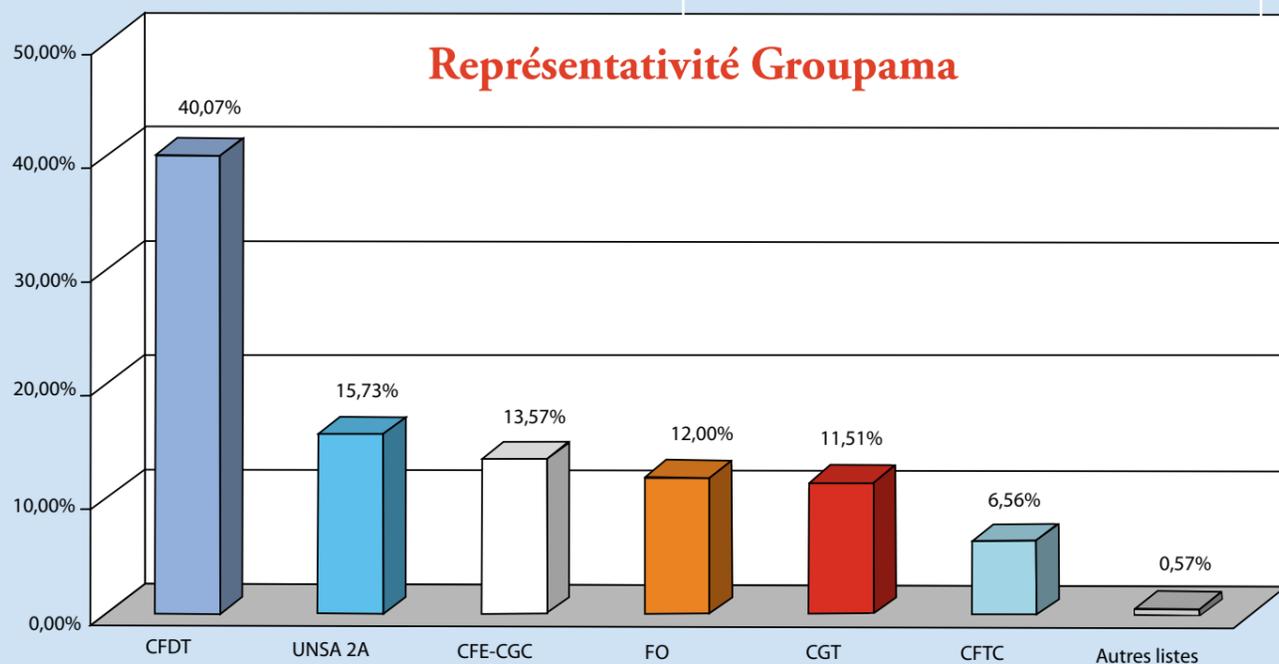
Possibilité de bénéficier d'un abondement exceptionnel de 300 % (sur les 100 premiers euros placés en 2010 sur l'épargne salariale).

Barclays Patrimoine CE 2009

Inscrits :	257	Exprimés :	1 76
CFTC :	73		41,48 %
SNB :	36		20,45 %
CFDT :	31		17,61 %
UNSA :	22		12,50 %
FO :	14		7,95 %

L'UNSA se présentait pour la 1^{ère} fois et cela dans le seul collège cadre, où nous faisons 19,34 % de voix en seconde position derrière la CFTC. FO au global passe sous la barre des 10 % et perd son délégué syndical.

Erratum sur le numéro 100, page 4, résultats électoraux Lire MACIF et non MAIF



FEDERATION BANQUES ASSURANCES

Communiqué de presse

Bagnolet, le 22 octobre 2009

Dans le secteur bancaire et dans les assurances, les élections professionnelles réussissent à l'UNSA.

A la BRED, première des banques populaires, l'UNSA, avec 49 % des voix, est première organisation avec une progression de 10 points aux élections des comités d'établissements.

En application de la règle des 10 %, la CFDT, FO et la CGT ne peuvent plus désigner de délégué syndical.

Le résultat de l'UNSA à la BRED lui permet de passer de 8,72 % à plus de 11 % au niveau de la branche Banques Populaires.

Chez Barclays Patrimoine, l'UNSA, qui vient de créer une section syndicale, fait 12,5 % des voix au CE. FO ne passe pas la barre des 10 %.

A Télé-assurances (groupe GMF), l'UNSA confirme sa première place avec 32,5 % des voix aux élections au CE, la CGC ne passe pas la barre des 10 %.

Jusqu'à présent, la nouvelle loi sur la représentativité syndicale profite à l'UNSA qui continue à créer des sections syndicales et à obtenir des bons résultats électoraux.

La possibilité de se présenter au premier tour est un atout.

Contact : Luc MARTIN -CHAUFFIER : 06 85 75 19 96



Sommaire

Article P 2,3

- La loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale est la source de nombreuses questions.

Article P 4

- Brèves.

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER
21 RUE JULES FERRY
93170 BAGNOLET

TÉL : 01 48 18 88 22

TÉL : 01 48 18 88 58

FAX : 01 48 18 88 91

COURRIEL :

bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org

SITE :

<http://banques-assurances.unsa.org>



Allumage du 3^{ème} étage de la fusée

Le congrès national de l'UNSA va se dérouler à Pau du 23 au 26 novembre 2009.

Il est celui de la mise à feu du 3^{ème} étage de la fusée pour la mise en orbite de l'UNSA.

De 1993 à 1998, construction de la fusée. La décision de fédérations autonomes de se ras-

sembler pour constituer une Union afin de peser dans le dialogue social et en particulier dans les secteurs relevant du « public » a entamé un véritable chambardement dans le monde syndical.

1998 voit l'UNSA s'élargir au privé avec la constitution de fédérations professionnelles du privé, dont la nôtre.

Le lancement de la fusée dès 1998 voit le premier étage s'allumer.

La période 1998/2002 fut celle de la construction du privé dans l'UN-

SA, le montage de listes prud'homales pour 2002 et la bataille quotidienne devant les tribunaux pour défendre notre droit à exister dans les entreprises en tant que syndicats représentatifs.

Nous avons cru que 2002 serait celle des promesses tenues, ce fut celle du succès aux élections prud'homales et des promesses gouvernementales non tenues, nous avions pourtant rempli le contrat des 5 %. Le premier étage a rempli son rôle.

Le 2^{ème} étage a été activé, malgré le Conseil d'Etat qui nous a expliqué que notre jeunesse était notre défaut, nous avons continué à nous battre devant les tribunaux.

Le syndicalisme français s'ébroue, nous pro-

fitons de nombreux reclassements qui se traduisent par des adhésions nouvelles.

Notre nouvelle feuille de route fut 2008 et les élections prud'homales. Le contrat a été rempli avec 6,25 % des voix.

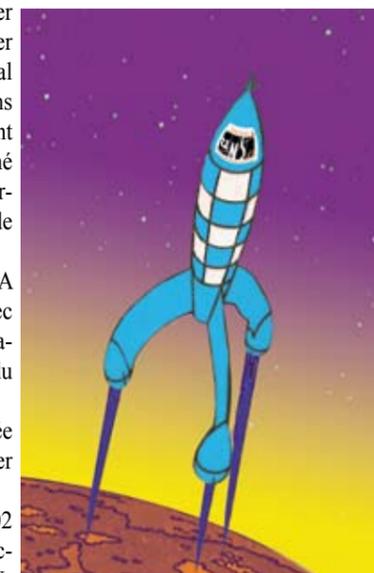
Dix ans après notre création, une loi sur la représentativité syndicale a été votée, elle

n'aurait jamais existé sans notre apparition.

Le congrès va lancer le 3^{ème} étage pour tenter de mettre l'UNSA en orbite en 2013.

C'est la phase la plus délicate, celle où nous réussirons à prouver que nous sommes représentatifs en remplissant les conditions de seuil.

Nous ne sommes pas sûrs, loin de là, de les remplir toutes. Mais nous savons qu'en travaillant avec l'ensemble de l'UNSA, nous pouvons nous rendre incontournables, nous l'UNSA



du public et du privé.

2013 est à la fois très loin et très proche. Très loin car il va se passer dans le monde syndical français des bouleversements qui aboutiront à un paysage syndical autre que celui que nous connaissons, le rapprochement même non réussi entre l'UNSA et la CFE-CGC est une première démonstration de cette inévitable évolution. D'autres suivront.

Très proche car il nous reste peu de temps, pour atteindre les objectifs de seuils prévus par la loi du 20 août 2008.

Il ne faut pas rater le 3^{ème} étage. Celui du bouchon de champagne qui saute, signe de victoire.

Luc Martin-Chauffier

Crédit Agricole Commission Nationale de négociation du 30 septembre 2009 Temps de travail

Un premier document nous avait été adressé en vue de préparer ces négociations.

Dans le préambule, on pouvait déjà noter une position innovante de la FNCA qui mettait l'accent, en s'appuyant sur la nouvelle loi, sur la primauté de l'accord d'entreprise en matière de temps de travail par rapport à l'accord de branche.

Ce premier élément était un point de blocage fort pour l'UNSA CA et pour plusieurs autres organisations syndicales.

Tous les salariés du Crédit Agricole doivent se retrouver dans cet accord et nous ne pouvons laisser la liberté totale aux Caisses Régionales sur un sujet impliquant autant de salariés.

Nous avons pu constater également l'absence totale de consultation des IRP, et la non-concertation des salariés dans le choix de la planification des congés, par exemple.

A noter également, la proposition d'ouverture aux classes F et G de la convention de forfait jours.

Après une suspension de séance, la FNCA nous a dit vouloir retravailler ces propositions pour arriver à un accord cadre qui pourrait s'articuler autour de 4 parties :

1/ Un 1^{er} thème caractérisé par l'organisation du temps de travail dans les caisses régionales où pourraient figurer :

- la responsabilité des hommes et des femmes exerçant des métiers de conseil ou de management, quant à l'organisation de leur temps de travail, en accord avec leur hiérarchie,

- l'élargissement à deux classes de la convention de forfait jours dans le but d'améliorer les liens entre les clients et les collaborateurs,

- le principe d'attributions d'AJC (Autres Jours de Congés),

2/ Réaffirmer et préciser le rôle des IRP ;

3/ Qualifier le dialogue entre les salariés et leurs hiérarchiques en terme d'heures supplémentaires et de planification de congés ;

4/ Faire apparaître une mention de type :

« les accords locaux doivent faire référence à l'accord de branche... »

Enfin le télétravail, qui était apparu dans le corps de ce projet d'accord, fera l'objet de négociations spécifiques.

Un nouveau projet d'accord doit nous être communiqué fin octobre.

Parmi les cabinets d'avocats avec lesquels nous travaillons, le cabinet Riera publie une « lettre d'information » régulière qui aborde les jurisprudences les plus récentes sur le social. Parmi celles-ci nous en avons sélectionnés quelques-unes significatives qui peuvent nous concerner dans nos activités quotidiennes dans nos entreprises.

Affichage de la désignation d'un délégué syndical central : au siège ou dans les établissements ?

Cass.soc., 23 sept. 2009, n° 08-60.520, *Parlaric et a. c/ Syndicat national des personnels des communautés éducatives UNSA*

L'affichage de la désignation d'un délégué syndical central au siège de l'entreprise suffit à faire courir le délai de contestation de la désignation.

La Cour de cassation... énonce clairement « que l'affichage de la désignation d'un délégué syndical central sur des panneaux destinés aux communications syndicales situés au siège de l'entreprise fixe le point de départ du délai de contestation pour les organisations syndicales représentées dans l'entreprise et les salariés qui y sont employés ;

« Qu'ayant constaté que cet affichage avait été effectué le 21 février 2008 et que les salariés n'avaient contesté la désignation du délégué syndical central que le 18 juillet suivant, c'est à bon droit... que le tribunal... a déclaré leur action irrecevable ».

Par conséquent, il n'y a pas d'obligation d'afficher la désignation du délégué syndical central dans tous les établis-



sements, le juge estimant qu'il revient aux salariés de procéder aux diligences nécessaires afin de parvenir à l'information mise à leur disposition.

La voie du pourvoi en cassation est à nouveau ouverte en matière de contentieux électoral

Cass.soc., 23 sept. 2009, n° 08-60-535, *Sté Régie autonome des transports parisiens c/ syndicat SUD RATP*

Désormais, la décision du tribunal d'instance statuant en matière de contestation préélectorale, rendue en dernier ressort, peut à nouveau faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

Jusqu'à présent, et ce depuis une décision du 7 mai 2002 (Cass.soc., 7 mai 2002, n° 01-60.040, *Fesquet et a. c/ Entr. EDF et a.*), la jurisprudence considérait que la décision d'un tribunal d'instance, statuant avant les élections sur une question préélectorale, n'était pas susceptible de pourvoi, partant du principe que la contestation pouvait être portée, après les élections, de nouveau devant le tribunal d'instance puis devant la Cour de cassation.

Une décision du 23 septembre 2009, diffusée dans un communiqué de presse sur le site Internet de la Cour de cassation, affirme aujourd'hui le contraire : « la décision du tribunal d'instance statuant en matière de contestation préélectorale, rendue en dernier ressort, est susceptible de pourvoi en cassation ».

Dans les faits de l'espèce, le syndicat SUD avait contesté la régularité des négociations préélectorales ouvertes dans le cadre des élections des délégués du personnel de l'établissement « Département des espaces et patrimoine » de la RATP. Le syndicat va être débouté de ses demandes par le Tribunal d'instance

mais va se pourvoir en cassation malgré la jurisprudence du 7 mai 2002. Son pourvoi va alors être jugé recevable. Dans son communiqué de presse, la Cour de cassation justifie sa position en ses termes : « Les nouveaux enjeux attachés aux élections professionnelles par la loi du 20 août 2008 ont incité à une nouvelle réflexion et montré la nécessité de permettre le pourvoi immédiat en matière préélectorale pour s'assurer, dans les meilleurs délais, de la régularité du processus électoral. »

La clause de mobilité ne doit pas entraîner un changement d'employeur

Cass.soc. 23 sept 2009, n° 07-44.200

Une clause de mobilité imposant toute mutation au sein d'un groupe ou d'une unité économique et sociale est nulle, et donc partant de là un changement d'employeur l'est aussi.

La clause de mobilité par laquelle le salarié lié par contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société alors même que cette société appartiendrait au même groupe ou à la même unité économique et sociale est nulle.

Par conséquent, tout licenciement fondé sur le refus du salarié d'accepter une mutation dans une autre société du groupe, en application d'une clause de mobilité de ce type, est sans cause réelle et sérieuse.

Forfait jours : la question de la preuve du nombre de jours travaillés

Cass.soc. 23 sept. 2009, n° 08-41-377

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre de jours de travail ef-

fectués par le salariés dans le cadre de la convention de forfaits jours, il revient à l'employeur de fournir au Juge les éléments de nature à justifier les jours effectivement travaillés par le salarié.

La Cour de cassation vient de préciser que la charge de la preuve du dépassement du nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait jours ne repose pas sur le seul salarié.

En l'espèce, il était question d'une demande de rappel de salaires formulée par un salarié travaillant en forfait jours, pour cause de dépassement du nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait en cause.

L'employeur opposait alors le fait que les pièces produites par le salarié ne permettaient pas d'établir la réalité des dépassements de temps allégués.

La Cour de cassation va rejeter cet argument en transposant les règles posées par l'article L.3171-4 du Code du travail concernant la preuve du nombre d'heures de travail en forfait jours : « En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre de jours de travail effectués par le salarié dans le cadre d'une convention de forfaits jours, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Il en résulte ainsi que la charge de la preuve est partagée entre les parties et que la demande du salarié ne peut donc pas être rejetée en se fondant uniquement sur l'insuffisance de ses preuves.

Source : Cabinet Riéra
Cabinet Riéra : cabinet.riera@avocatem.com

Négociations Annuelles Obligatoires

Fortis Banque France

Après 3 réunions de négociations, 2 accords ont été signés par notre syndicat UNSA (2e OS), et les organisations FO (1ère OS), CFDT et CFTC

1) Règlement du contentieux concernant la participation 2008 :

- Versement d'une prime de 500 euros (bruts) fin décembre
- Possibilité d'un abondement complémentaire au PEE de 450 euros pour un versement volontaire de 150 euros

2) Mesures collectives 2010 :

- Versement d'une prime de 1200 euros (bruts) en janvier 2010
- Abondement 2010 au PEE. En compensation de l'absence de participation au titre de 2009, mise en place d'un abondement de 2 250 euros maximum (pour un versement volontaire de 750 euros)

3) Prolongation jusqu'à fin mai 2009 de 2 accords échus à fin 2009 :

Primes de crèche et Médailles du travail
Les élus UNSA déplorent l'absence d'augmentation collective en 2010. D'autant plus que chez BNPP, une augmentation collective de 1% s'ajoute aux 1 200 euros de prime.

Le contexte de la fusion prochaine avec la BNPP a toutefois permis aux organisations syndicales de Fortis Banque France d'obtenir les mesures finales alors que les résultats attendus pour cette année sont encore fortement dégradés.

CM5 / CIC (CMCEE + CIC)

Une mesure pérenne de 1,9 % au 01/01/2009 avec un plancher de 550 euros.

LCL

Proposition d'augmentation de 1,9 % de la masse salariale uniquement en mesures individuelles. Les syndicats réclament au LCL comme ailleurs une augmentation générale.

Une manifestation « Saliés, mais pas banquiers » s'est déroulée pendant la négociation, avec la possibilité d'une grève en prolongation du mécontentement.

Notre invité : **Pierre-Yves Vivien**, Secrétaire Général du syndicat UNSA Fortis

Fusion Fortis Banque France (FBF) et BNPP

■ Acte 1 : Disparition de la marque Fortis Banque en France

Le projet détaillé du rapprochement a été présenté au CE le 19 novembre et au CHSCT le 25 novembre 2009. L'intégration complète des activités de Fortis Banque France (FBF) au sein de BNP Paribas se fera d'abord par le biais d'une filialisation qui devrait intervenir le 1er janvier 2010 puis d'une fusion vers le mois de juin 2010. A terme, toutes les activités seront abritées sous une marque unique : BNP Paribas.

■ Acte 2 : fermeture de la moitié des agences FBF, de tous les centres d'affaires et du siège social

Près de la moitié des 64 sites/agences de FBF seraient conservés et deviendraient soit une agence BNP Paribas, soit le lieu d'accueil d'une autre activité.

Ainsi, 30 sites/agences FBF sont conservés dont 6 devraient changer d'affectation.

Tout est dit dans la présentation BNPP : « Le maintien de ces agences n'était pas nécessaire pour préserver le fonds de commerce, c'est donc dans une optique de développement commercial que le choix a été fait de garder ces sites ».

Les 34 autres agences fusionnent avec des sites BNP Paribas. Idem pour les centres d'affaires.

Ceci étant rien ne garanti aux salariés concernés qu'ils garderont cette affectation.

■ Acte 3 : «Une priorité donnée au maintien de l'emploi» : la méthode BNPP !!

BNP Paribas annonce qu'il « entend assumer sa responsabilité sociale ». Chaque collaborateur aura deux entretiens avec les GRH de BNP Paribas. A la date de fermeture des sites, chaque collaborateur devrait connaître son affectation.

Mais que vont devenir les 1 378 salariés de FBF (à fin novembre 2009) ?

La précarité est étendue à l'ensemble des salariés de Fortis Banque France. BNPP nous assure que le turn-over «naturel» libérera des places...

Un autre point d'inquiétude concerne les rémunérations : dans sa présentation, BNPP annonce que 20% des cadres (au delà de 65 Keuros) et ceux dont la rémunération est en décalage significatif avec leur équivalent BNPP sont susceptibles de se voir proposer un nouveau «package salarial» sur 3 ans.

Il est clair que cette opinion sur les rémunérations trop élevées chez les ex-FBF est maintenant largement diffusée chez nous futurs collègues de BNPP.

Un expert vient d'être nommé par les élus du CE, l'ensemble des organisations syndicales travaillant en intersyndicale sur cette fusion.

La dilution du personnel de l'ex-FBF va compliquer l'organisation et le travail de notre syndicat UNSA après cette fusion.

Toutefois, l'opportunité est donnée à notre fédération banques et assurances de s'implanter dans l'une des 3 «vieilles» et nous n'allons pas la laisser passer.

L'assemblée générale de notre syndicat UNSA Fortis décidera le changement de nom du syndicat, pour prendre celui de UNSA BNPP.



Sommaire

Article P 2,3

• Congrès National de l'UNSA à Pau
Extraits du discours d'Alain Olive, présentant le rapport moral le 24 novembre 2009.

Article P4

• Brèves
• Notre invité : Pierre-Yves Vivien, Secrétaire Général du syndicat UNSA Fortis Fusion Fortis Banque France (FBF) et BNPP

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER

21 RUE JULES FERRY

93170 BAGNOLET

TÉL : 01 48 18 88 22

TÉL : 01 48 18 88 58

FAX : 01 48 18 88 91

COURRIEL :

bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org

SITE :

<http://banques-assurances.unsa.org>



INSURANCE N° 102 Décembre 2010

PANINKKI

SEGUROS

BANCA

Salariés, mais pas banquiers !

Le boulevard des Italiens était parsemé début décembre de taches jaunes autour du siège de LCL, l'ex Crédit Lyonnais. Ces tâches de couleurs étaient les tee-shirts des salariés de LCL qui avaient inscrits sur ce vêtement, « Saliés, mais pas banquiers ». Ce slogan reflète l'état d'esprit de l'ensemble des salariés du secteur bancaire. D'abord, dans cette période de « Négociations Annuelles Obligatoires », le rappel de la différence entre ce que gagnent les banquiers et les salariés des banques est à rappeler à l'ensemble de la population. La tendance générale est de confondre les sommes vertigineuses touchées par les traders et les dirigeants des banques et ce que touchent les 400 000 salariés du secteur bancaire. Les manifestants de LCL ont distribué sur le boulevard la copie d'un bulletin de salaire d'un conseiller commercial avec 37 ans d'ancienneté, touchant 1 461,65 € nets par mois. Le salaire moyen dans la profession tourne autour de 33 000 € bruts mensuels, hors primes et participation-intéressement. La grogne sur les salaires risque de se transformer en grève dans toute la profession si les employeurs ne comprennent pas que le mécontentement est à son maximum. Comme le disait un manifestant parlant des banquiers, «ils ont chargé la barque au maximum, les soutiers en ont ras le bol ». Pendant la crise financière, l'attitude

LES SALARIÉS NE SONT PAS RESPONSABLES DE LA POLITIQUE DES BANQUES

des banquiers dans la tourmente n'a pas été d'une grande élévation morale. Les banques ont été pendant près de 30 ans jusqu'en 2000, un secteur qui n'hésitait pas à descendre dans la rue pour défendre ses droits et son pouvoir d'achat. Tous les ans, la négociation salariale à l'AFB se concrétisait par des manifestations dans le quartier des banques de Paris. L'année 2010 sera-t-elle l'année du retour des manifestations dans les banques avec grèves à la clé ? « Saliés, mais pas banquiers », c'est aussi un rappel à l'opinion publique que les salariés ne sont pas responsables de la politique des banques et de leur comportement devant la crise financière et économique. Celui qui gagne 1 461,65 € par mois est celui qui se prend plein pot au guichet la colère des clients qui font l'amalgame guichetiers – salariés – banquiers. Le vrai banquier encaisse les millions, le salarié les insultes.

En 1974, la grande grève des banques est partie du Crédit Lyonnais. En 2009/2010 qu'en sera-t-il ?

Le mécontentement est fort dans l'ensemble des réseaux, certains sont déjà descendus dans la rue comme HSBC, la Société Générale, LCL, d'autres y pensent comment BNP Paribas.

Les soutiers en ont ras le bol, la passerelle devrait se méfier, son arrogance a atteint les limites à ne pas dépasser.

Luc Martin-Chauffier

Extraits du discours d'Alain Olive, présentant le rapport moral

Nous publions des extraits du discours d'Alain Olive. L'intégralité du discours est consultable sur le site internet de l'UNSA. L'intervention d'Alain Olive a survolé les grands dossiers économiques, sociaux et sociétaux du moment avec comme perspective la nécessaire évolution du syndicalisme français dans laquelle nous devons prendre toute notre place.

Le capitalisme financier qui exige toujours plus de rendement des capitaux investis provoque aussi des ravages dans la gestion des entreprises.

Il faut remettre le sens de l'humain dans tout cela.

- Il faut aller vers une nouvelle façon de gérer l'entreprise où les salarié(e)s et leurs syndicats doivent avoir toute leur place.
- Il faut que nous obtenions la possibilité de participer aux décisions stratégiques de l'entreprise.
- Il faut que nous puissions peser sur le partage des profits.
- Il faut que nous ayons un droit de regard sur les phénomènes d'externalisation et de sous-traitance.

Nous devons pouvoir aussi discuter de la nature des contrats de travail pour favoriser les CDI au détriment des emplois précaires. Je sais qu'il y a débat dans le syndicalisme et que certains refusent ce qu'ils comparent à une forme de co-gestion. Mais franchement, que préfère-on ? Que les syndicats jouent les ambulances à ramasser les morts

et les blessés ou qu'ils évitent s'ils le peuvent ce carnage ? Plus on s'éloigne du traumatisme que fut la grande peur d'une faillite généralisée du système bancaire et financier, plus la moralisation du capitalisme et la volonté de régularisation des gouvernements semblent faiblir.

Ce monde de la finance est toujours aussi déconnecté du monde réel et va nous amener, si cela continue, à une autre crise ; peut-être encore plus profonde que celle dans laquelle nous nous débattons. A terme, si les pouvoirs publics, si les Etats se montrent toujours aussi incapables de réguler le système financier – mais aussi monétaire – et de mater des comportements irresponsables, cela posera à nos pays, non pas seulement un problème d'ordre économique, non pas seulement un problème social mais un problème démocratique. La légitimité de tout état démocratique à défendre et à protéger les citoyens sera atteinte.

De cette crise, nous devons aussi tirer une leçon à l'échelle européenne.

Pour l'UNSA, et je le rappelle ici aux plus jeunes, le combat pour l'Europe sociale est un combat fondateur. Je n'oublie pas que la première manifestation publique de l'UNSA, juste après sa création, eut lieu dans le cadre de la CES, le 2 avril 1993 à Strasbourg « Pour l'emploi et l'Europe Sociale ». Mais l'Europe, c'est aussi l'Europe des grands projets industriels. Pourquoi sur l'exemple de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, ne pas construire une Europe de l'énergie ? Pourquoi ne pas lancer des projets communs dans le domaine du développement durable et des transports ? Pourquoi ne pas avoir une grande industrie automobile européenne au lieu d'attendre de savoir quelle sera la prochaine entreprise européenne – française, allemande ou italienne – qui sera appelée à disparaître ? A quand l'harmonisation d'une politique fiscale et sociale qui évitera le dumping social

entre salarié(e)s européen(ne)s ? A quand un budget européen digne de ce nom ? Pourquoi ne pas avoir imaginé un grand emprunt européen ? Tout cela, c'est du concret. Tout cela aurait redonné du souffle à une Union Européenne qui ronronne alors qu'elle devrait rugir.

Cette crise doit nous amener à tirer aussi des leçons sur le plan français.

Tous ceux qui ne juraient avant la crise que par les vertus du marché, sont devenus en quelques jours des fervents partisans de l'intervention de l'Etat. Notre modèle social qui était hier bon à jeter à la poubelle est devenu un amortisseur indispensable de cette même crise. L'exception française était même vantée comme un modèle à la une du très libéral Times. Ces conversions subites ne sont pas nécessairement durables. Elles ne vont pas sans contradictions. Et ces contradictions résident dans une question.

Comment en effet appliquer des promesses de campagne quant, suite à l'émergence de la crise, les conditions économiques et sociales qui ont vu naître ces promesses changent du tout au tout ?

Prenons l'exemple de la fonction publique ?

Nous sommes résolument opposés à toutes les tentatives de casser le statut des personnels.

Derrière toutes ces réorganisations en cours, on peut se demander s'il n'y a pas la volonté de réduire les services publics et donc des services rendus à la population.

Cernant la réforme des collectivités territoriales, là où nous avons notre mot à dire en tant que syndicat, c'est sur les missions qu'exercent aujourd'hui les régions et les départements.

Quel que soit le découpage administratif retenu, il est capital pour nous que ces missions soient correctement remplies, la politique de l'emploi, celle de la formation menée par les

régions, la politique sociale, apanage des départements.

Pour l'UNSA, elles sont fondamentales pour les salarié(e)s, fondamentales pour les jeunes, pour les citoyen(ne)s et il est hors de question qu'elles passent subrepticement dans la colonne des pertes et profits !

Je le dis avec une certaine gravité : pour nous, les services publics sont un facteur indispensable de cohésion sociale. Dans une société de plus en plus dure, ils remplissent un rôle indispensable.

Si l'on devait aller au bout d'une logique qui verrait leur affaiblissement, alors c'est une autre France que celle que nous connaissons qui en sortirait. Une France qui ne serait bonne ni pour les salarié(e)s, ni pour les citoyen(ne)s en général, une France d'inégalités accrues, là où, tout au contraire, la crise appellerait pour plus d'égalité et plus de solidarité. De cette perspective, l'UNSA n'en veut pas !

Dans la société :

Comme syndicalistes, nous ne sommes pas seulement dans les entreprises, pas seulement dans les administrations et les services publics mais aussi dans la société.

Et dans notre vision du syndicalisme, tous les sujets de sociétés nous intéressent, notamment quand ils portent sur les droits et les libertés.

Oui, nous sommes dans notre rôle de syndicalistes quand nous demandons que des femmes et des hommes sans papiers, mais qui travaillent dur dans ce pays et y paient leurs impôts puissent y vivre dignement avec leur famille et cela en toute légalité.

Oui, nous sommes dans notre rôle de syndicalistes quand nous nous opposons aux expulsions d'enfants et d'élèves en situation irrégulière dont le seul tort à nos yeux est d'apprendre notre langue et de l'aimer.

Vous l'avez compris, être dans la société exige que sur les sujets fondamentaux qui touchent à tout ce qui fait la dignité humaine, nous nous imposions une obligation : celle

de ne pas être silencieux et de dénoncer ce qui nous apparaît comme inacceptable. Car toujours, qui ne dit mot consent. Et il y a des choses auxquelles nous ne consentirons jamais.

C'est cela aussi notre syndicalisme.

C'est donc au mouvement syndical et à lui seul que revient le mérite de toute une série de progrès.

Il a fallu pour cela – fait unique dans l'histoire de nos relations sociales – que nous soyons en capacité dans le cadre du pluralisme syndical français d'élaborer une réponse globale sur le fond et unitaire dans la forme.

Et cela s'incarne dans l'intersyndicale.

L'Intersyndicale

Dans le cadre du pluralisme syndical français, il y a toujours une ligne de partage qui sépare les organisations à dominante protestataire et les organisations à dominante réformatrice.

Les organisations syndicales réformatrices, dont l'UNSA, ont pour objectif premier de faire avancer les dossiers et d'élaborer des compromis, soit avec le gouvernement, soit avec le patronat en n'oubliant jamais de s'appuyer sur un rapport de force.

Or reconnaissons que c'est ce rapport de force que nous avons souvent du mal à construire. Nos organisations réformatrices ne vivent que si elles se sentent utiles et efficaces au quotidien. C'est cela que demandent nos adhérent(e)s et les salarié(e)s que nous représentons.

Les organisations qui partagent la même philosophie réformatrice, ne devraient-elles pas mieux travailler ensemble, mieux se coordonner, mieux coopérer pour aboutir à des propositions communes sur l'emploi, l'assurance-maladie, les retraites, la dépendance, la fonction publique, le développement durable ?

Le syndicalisme réformatrice, s'il veut être ambitieux, doit avoir une perspective de très large rassemblement. ■

Brèves

HSBC (NAO)

Grogne et manifestation devant le siège aux Champs Elysées. L'intersyndicale des 5 et l'UNSA, que les 5 n'ont pas voulu dans l'intersyndicale, ont appelé les salariés à manifester. L'ostracisme anti UNSA à HSBC n'empêche pas l'UNSA de continuer son implantation dans cette banque. La direction n'envisage que des mesures individuelles et une revalorisation des salaires minimums annuels à 21 000 euros et une mesure de 1,2 % pour les salaires inférieurs à 30 000 euros.

Société Générale (NAO)

Proposition d'une augmentation de 0,9 % avec un minimum de 250 euros et un complément d'intéressement de 600 à 1 000 euros.

Crédit Mutuel Arkade : Bretagne (CMB) – Massif Central (CMMC) – CMSO (Angoulême, Bordeaux)

CE 2009		
Inscrits	6444	
Exprimés	4617	
CFDT	2386	51,68 %
UNSA	1039	22,50 %
SNB	561	12,15 %
CGT	448	9,70 %
CFTC	122	2,64 %
FO	33	0,71 %

Télé assurances (Groupe GMF)

CE 2009		
Inscrits :	591	
Exprimés :	483	
UNSA :	157	32,50 %
CGT :	140	29 %
FO :	76	15,70 %
CFDT :	70	14,50 %
CGC :	40	8,30 %
CFTC :	18	5,61 %

AXA Corporate SA

CE 2009		
Inscrits :	808	
Exprimés :	647	
CFDT :	285	44 %
UNSA :	184	28,50 %
CGC :	111	17,10 %
CGT :	67	10,40 %
CGC :	40	8,30 %
CFTC :	18	5,61 %