

banques



INSURANCE N° 68 Janvier 2006

PANINKKI

SEGURO

BANCA

Sommaire

Résultats Congrès Décembre 2005

Article P2 à 7

- Un congrès chaleureux et constructif

Article P8

- Nouveaux syndicats
- Résultats électoraux
- Notre invité : Jean-Claude Chenaux
Secrétaire général de l'UNSA BPBFC

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES,
ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER

ADRESSE 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

Avant et après

La leçon qui peut être tirée du congrès de la fédération est qu'il y avait une fédération d'avant le congrès et qu'il y aura une fédération d'après le congrès.

Nous ne sommes pas passés du jour à la nuit ou de la nuit au jour. Nous sommes passés d'une fédération en construction, un peu brouillonne, non sans charme, active et bagarreuse à une fédération qui sera plus structurée, plus méthodique, toujours un peu brouillonne, active et aimant la bagarre.

Le congrès fut surtout la confirmation d'une véritable symbiose entre les syndicats qui la composent.

Une envie de travailler ensemble et surtout une liberté de ton et d'esprit qui n'existe presque plus dans les confédérations où les enjeux de pouvoir et donc les chausse-trappes sont devenues la règle.

Dans les assurances, nous allons continuer à nous développer dans les quelques grandes sociétés et mutuelles où nous ne sommes pas encore. Nous allons nous imposer dans le dialogue social et le paritarisme de branche, que cela plaise ou non aux confédérés. Représentatifs, nous sommes, et ce ne sont ni les jérémiades ni les caprices des irréfragables qui changeront la donne.

Dans les banques, nous allons

continuer à nous développer dans tous les réseaux. Nous finirons, rapidement, par entrer dans les « 3 vieilles ». Là aussi, les menaces de nous « flinguer » ne changeront rien à l'affaire. Dans les banques populaires, l'arrivée du principal syndicat de la Bred à l'UNSA va bousculer la donne. Il va falloir que les autres se serrent un peu pour nous laisser une place dans ce réseau. Au niveau de l'ensemble de la profession bancaire, le jour où par la force des choses et de l'évolution du système bancaire, les cartes seront redistribuées sur le plan de la représentativité syndicale, certains aboyeurs perdront leur voix, voire leur place.

La remise en cause du système de représentativité des syndicats sur le plan national est en route. Nous avons la ferme intention de prouver la légitimité de notre présence dans les entreprises, dans les branches et nationalement.

Les « irréfragables » vont devoir se mettre à bosser au lieu de se consacrer à la seule défense de leurs avantages exorbitants.

Nous sommes le Tiers Etat, ils sont devenus sans le savoir et le mériter, le Clergé et la Noblesse.

2006 promet d'être actif. Avant nous étions teigneux, après nous le serons aussi.

Luc Martin-Chauffier

Un congrès chaleureux et constructif



Tout le monde a reconnu à notre congrès une véritable bonne ambiance.

Les relations entre nos militants des différents syndicats sont excellentes.

Nous sommes très différents par nos cultures syndicales, les un venant de l'autonomie très ancienne, comme le SU Caisses d'Épargne, d'autres, d'une autonomie choisie plus récemment, d'autres viennent de la CGT, de la CFDT, de la CGC et de FO. Tous se retrouvent sur les valeurs de l'UNSA et sur l'envie de travailler ensemble pour un syndicalisme différent et d'adhérents.

Ce congrès est aussi le résultat d'un travail de rassemblement de la fédération, huit ans après notre création, nous pouvons être contents du résultat.

Congrès extraordinaire sur les statuts de la fédération

Une réforme des statuts a été proposée à nos syndicats pour les rendre plus lisibles et surtout plus adaptés à notre développement. Les nouveaux statuts adoptés doivent pouvoir ne plus être revisités de sitôt, les modifications intervenues permettent à un nombre croissant de syndicats d'adhérer à la fédération sans en bouleverser le fonctionnement statutaire.

Après un cours débat, sur un amendement, les nouveaux statuts ont été adoptés à l'unanimité.

Tout le monde a reconnu le travail accompli par la commission chargée de la réforme sous la houlette de Patrice Le Douarec, de la GMF-Assurances.

Congrès ordinaire de la fédération

Rapport d'activité

Après l'intervention du Secrétaire général, Luc Martin-Chauffier, commentant le rapport d'activité du bureau sortant, un débat s'est instauré.

■ Gilles Desseigne, du SUNI-BRED, invité

nous a annoncé que très vraisemblablement ce syndicat, issu d'un départ ultra majoritaire

des adhérents et élus de la CFDT-BRED, nous rejoindrait dans les jours à venir.

■ Jean Grosset, Secrétaire général adjoint de l'UNSA, invité,

a fait le point sur les relations de l'UNSA avec le pouvoir politique et fait ressortir la nécessaire évolution des relations sociales au-delà des problèmes de représentativité.

■ Alain Lavergne, de la MAAF,

a insisté sur l'autonomie des syndicats et mis en garde contre toute tentative de parisianisme.

■ Luc Dessenne, de la CDC,

a expliqué le fonctionnement de son syndicat, l'UAI, qui se réclame de « l'apolitisme » qu'il a expliqué et a mis en avant l'importance du passé de chacun tout en sachant que l'avenir est le regroupement de chacun sous le sigle UNSA dans l'entreprise.

■ Alain Olive, Secrétaire général de l'UNSA,

a insisté sur le fait que les organisations syndicales doivent être relégitimées par l'élection pour dépasser la crise du syndicalisme. Actuellement, le syndicalisme français, a-t'il fait ressortir, est incapable de tracer des perspectives. Alain Olive a fortement appuyé en disant que l'UNSA devrait être un acteur en 2007, car nous ferons un choix de société comme en 1963 et 1981, les syndicats doivent être acteurs et porter leurs idées auprès des partis politiques.

■ Yannick Martin, du Crédit Mutuel de Bretagne,

est intervenu en tant que secrétaire de l'UD 35, et a fait remarquer, se référant au rapport d'activités écrit, qu'il y a des ruches dans les UD mais pas assez d'abeilles. Il a invité les militants du privé à être plus présents dans l'interprofessionnel qui a besoin « d'un regard neuf ».



Congrès UNSA Banques

Pierre Marco, Secrétaire général de l'UR Ile de France, invité,

a abondé dans le même sens que Yannick et a insisté sur le travail à faire pour les prud'homales de 2008.

Serge Huber, des Caisses d'Epargne,

a rappelé le poids du SU-UNSA dans les Caisses d'Epargne et le poids grandissant de SUD qui par définition pose un problème que nous aurons à résoudre après réflexion et étude. Il a aussi mis l'accent sur le volonté de son syndicat de participer, sans hégémonie aucune, à la vie de la fédération. Il a enfin expliqué les raisons de notre signature de l'accord NAO + santé à la Caisse d'Epargne par le SU-UNSA.

Pascal Priou, Secrétaire national chargé du développement, invité,

a exposé les actions de développement en cours dans l'UNSA. Il a insisté en particulier sur

l'utilisation d'extranet et du blog : democratiesociale.unsa.org.

Jean-Luc Baron, de la BDPME,

a appuyé sur l'importance des interventions de Jean Grosset et d'Alain Olive, en particulier sur la démocratie sociale et sur les difficultés à être entre la CFDT et les protestataires. Le syndicalisme d'adhérents est la bonne formule mais elle est dure à tenir.

Jean-Pierre Dubessay, de la GMF-Assurances,

a insisté sur la nécessaire transparence des positions prises pour être crédibles. Il a relevé que les gens votent et adhèrent plus difficilement.

Robert Kupferlé, secrétaire national de l'UNSA 2A et responsable de UNSA Groupama, invité,

a insisté sur la nécessité de travailler ensemble. Il a expliqué les particularités de Groupama, à

la fois régime agricole d'un côté et FFSA de l'autre. Il a aussi souligné les difficultés rencontrées au GAN, qui nous rapprochent.

Raynald Dutot, de Générali,

a expliqué comment lui et ses amis de la CFDT-Générali sont arrivés à l'UNSA malgré le barrage de Jean-Claude Delalande.

Luc Martin-Chauffier,

a précisé l'historique des problèmes avec Jean-Claude Delalande, en faisant ressortir l'impossibilité de dialogue avec celui-ci malgré la demande d'invitation du bureau de la fédération. Il est d'ailleurs absent, sans raisons expliquées, de ce congrès.

Jean-Michel Seprez, de la Banque Populaire Bourgogne Franche-Comté,

a expliqué le poids des pressions sur les syndicats et sur les salariés qui subissent un stress important dans leur travail. Il a expliqué comment leur syndicat est un espace de convivialité, d'échange et de solidarité, et a insisté sur le nécessaire développement de l'UNSA dans les Banques Populaires.

François Blanchecotte, d'Axa,

a fait un point sur l'actualité sociale dans son entreprise, en particulier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur l'accord « handicap ».



Frédéric Salvart,
responsable de
l'UNSA Crédit
Mutuel et de l'UNSA
Crédit Mutuel
de Bretagne,

a fait le point sur les négociations dans le groupe et sur les difficultés d'obtenir un accord de droit syndical.

Jacques Bory,
trésorier national
de l'UNSA

a félicité la fédération pour la régularité de ses versements et Yves Girard-Pécarrère pour l'excellence des rapports humains et financiers avec la trésorerie nationale.

Luc Martin-Chauffier,

a en matière de synthèse, relevé que nous sommes tous différents mais unis sur les mêmes valeurs.

Le rapport d'activité a été voté à main levée à l'unanimité.

Le rapport de trésorerie, présenté par Yves Girard-Pécarrère, auquel le secrétaire général de la fédération a rendu hommage pour son travail et son militantisme, a été voté à l'unanimité.



Orientations et projets d'avenir

Luc Martin-Chauffier,

en complément du texte écrit, insiste sur le développement dans l'ensemble des réseaux bancaires. Il suggère à nos invités de l'UNSA-Postes et de Groupama de travailler ensemble d'une manière efficace. Il propose que l'UNSA-Postes -pour la banque postale- et Groupama, désignent un(e) militant(e) chacun, qui participera au bureau de notre fédération comme invité. La réciprocité étant vraie par ailleurs.

Dans les assurances, nous avons à approfondir notre implantation déjà importante.

Pour ce qui est de notre représentativité dans la branche assurance, nous irons jusqu'au bout, quoiqu'il en coûte.

La fédération doit s'améliorer dans le quotidien avec une meilleure communication extérieure, une meilleure utilisation de l'outil informatique.

Nous devons mieux connaître les salariés entrants dans nos

professions et nous pencher sur les problèmes de la santé au travail.

Enfin les prud'homales 2008 seront un moment très fort, auquel nous participerons très activement.

**Patrick Mellul, des
Caisses d'Épargne,**

insiste sur les sujets à mettre sur la table des réflexions dans la fédération : Livret A, exclusion bancaire, banque postale, fusion/acquisition...

Congrès UNSA Banques

Luc Dessenne, de la CDC,

insiste sur la nécessité d'une politique de communication fédérale, sur des opérations transversales entre syndicats de la fédération. Il relève que notre fédération n'est pas représentée au secrétariat national (remarque faite par la quasi-totalité des intervenants des syndicats).

Marc Duhem, de l'UNSA-Postes, invité,

explique les positions des autres organisations syndicales sur la création de la banque postale : opposition forte de la CGT, de SUD et de FO et silence de la CFDT et de la CFTC.

Marie-Claude Chazette, de l'UNSA- Postes, invitée,

approuve la nécessité de travailler ensemble et propose d'associer la fédération dans les discussions sur le nouveau statut de la banque postale.

Robert Kupferlé, de Groupama (UNSA 2A),

est entièrement d'accord pour travailler ensemble et pour échanger des participants dans nos instances respectives.

Anne-Juliette Tillay, d'AXA,

« communiquer oui mais pas avant d'avoir eu des réflexions communes. »

Serge Huber, des Caisses d'Épargne, propose de réfléchir sur des

sujets communs. Pense que la persévérance finira par payer dans les « 3 vieilles ».

Sud, nous sommes dans la phase analytique des résultats.

Quelques problèmes dans l'assimilation du syndicat UNSA Enténial dans l'activité UNSA Crédit Foncier. Luc Martin-Chauffier propose son intervention si besoin est, car il a de très bons rapports avec les militants d'Enténial.

Raynald Dutot, de Générali,

intervient sur la nécessité du syndicat et sur les rapports avec la fédération.

Gilles Desseigne, de la BRED,

intervient entre autres sujets concrets sur l'accord égalité Hommes/Femmes.

Alain Lavergne, de la MAAF,

insiste sur la nécessité pour la fédération d'être représentée au secrétariat national. Appuie la politique de développement dans les mutuelles d'assurances et propose d'aider les banques populaires avec qui la MAAF a des passerelles professionnelles banques-assurances.

Commission des conflits

Olivier Baldin – MAAF

Jean-Luc Carpentier – AXA

Luc Dessenne – CDC

Yannick Martin – CMB

Jacques Monnier – Caisses d'Épargne

Commission de contrôle

Francis Desirant - CMNE

Marc Grégoire - Caisses d'Épargne

Anne-Juliette Tillay – AXA

Invités

Secrétariat national

Alain Olive - Secrétaire général

Jean Grosset - Secrétaire général adjoint

Jacques Bory - Trésorier national

Pascal Priou - Secrétaire national

UNSA-Postes : Marie-Claude Chazette - Marc Duhem

Groupama (UNSA 2A) : Robert Kupferlé

SUNI-BRED : Gilles Desseigne

BRED Guadeloupe : Henri Sittissa

Présents

70 participants, représentants 12 syndicats sur 22

Président du bureau de vote

Patrick Mellul,
des Caisses d'Épargne

Organisation

Responsable : Patricia Rejnero (CDC) avec le concours de Corinne Debasseux, Fabienne Ollivier, Patrice Cassin, de l'UNSA Nationale.

Tribune du congrès :

1er jour :

Luc Martin-Chauffier

Dominique Agostini (MAAF)

Patrice Le Douarec (GMF-Ass)

2ème jour :

Luc Martin-Chauffier

Anne-Juliette Tillay (AXA)

Yves Girard-Pécarrère, trésorier (Fortis Banque)

La commission des conflits est élue à l'unanimité,

La commission de contrôle est élue à l'unanimité,

Le bureau de la fédération est élu par un vote par mandats,

Inscrits : 6 202

Votants : 5 975

Pour : 5 975

Bureau

- Secrétaire général : Luc Martin-Chauffier
- Secrétaire général adjoint
Banques : Patrick Mellul (Caisse d'Epargne)
- Secrétaire général adjoint
Assurances : Michel Rizzo (Axa)
- Trésorier – banques : Pierre-Yves Vivien (Fortis banque)
- Trésorière adjointe
Banques-Assurances : Patricia Rejnero (CDC)
- Secrétaire – assurances : François Blanchecotte (AXA)
- Secrétaire – assurances : Jean-Pierre Dubessay (GMF)
- Secrétaire – assurances : Raynald Dutot (Generali)
- Secrétaire – assurances : Alain Lavergne (MAAF)
- Secrétaire – assurances : Jean-Jacques Simon (MAAF)

- Secrétaire - banques : Jean-David Camus (Caisse d'Epargne)
- Secrétaire – banques : Gilles Desseigne (Banques Populaires)
- Secrétaire – banques : Frédéric Salvart (Crédit Mutuel)

Il y a la fédération d'avant et d'après son congrès.

Après, nous avons mis en place un fonctionnement qui a pour but d'impliquer les syndicats dans le quotidien de la fédération.

Nous allons à la fois communiquer plus et mieux et aussi nous développer dans les réseaux bancaires où nous ne sommes pas encore représentatifs au niveau des branches.



NOUVEAUX SYNDICATS

FIN 2005

GAN-Assurances : Création d'un syndicat en commun avec UNSA Groupama SA (UNSA 2A). Ce syndicat rejoint le syndicat de Gan-Prévoyance existant déjà.

Le Responsable UNSA GAN-ASSURANCES est Louis Salcedo (courriel : salce2ls@club-internet.fr)

Nous avons à y faire la preuve de notre représentativité.

BRED : L'année 2005 s'est terminée en fanfare avec l'arrivée du syndicat SUNI-BRED, premier syndicat de la BRED. Ce syndicat, issu de la CFDT, regroupe plus de 150 adhérents et est implanté dans l'ensemble de la BRED, première banque des Banques Populaires.

Gilles Desseigne et ses amis sont les bienvenus.

Courriel : gdesseigne@wanadoo.fr

Site : <http://suni.bred.free.fr>

DÉBUT 2006

L'année commence aussi en fanfare, nous avons créé un syndicat à la MAIF, Mutuelle d'Assurances des Instituteurs de France.

Notre ami, Richard Marsaud, avec l'aide de l'UD de Niort et du SIPAM-MAAF et de la sacro-sainte fédération se lance dans l'aventure.

Nous avons un syndicat, reste à décrocher le reste.

RÉSULTATS ÉLECTORAUX

TOTAL BANQUES

Inscrits : 364 287

Exprimés : 230 970

UNSA :	17 650	7,64 %
FO :	30 617	13,25 %
CGT :	30 504	13,20 %
CFDT :	67 096	29,04 %
SNB :	46 014	19,92 %
CFTC :	17 136	7,41 %
Autres :	7 362	3,18 %
SUD :	14 591	6,31 %

Les effectifs globaux des banques sont de 400 à 420 000

TOTAL ASSURANCES

Inscrits : 86 935

Exprimés : 57 367

UNSA :	6 977	12,16 %
FO :	6 648	11,59 %
CGT :	9 800	17,08 %
CFDT :	19 944	34,76 %
CGC :	7 785	13,57 %
CFTC :	4 153	7,24 %
Autres :	358	0,62 %

Les effectifs globaux des assurances se montent à 130 000 personnes

Notre invité : Jean-Claude Chenaux

Secrétaire général de l'UNSA BPBFC

L'UNSA/BPBFC : Ca roule !

Le Syndicat Professionnel Autonome de Banque (SPAB) a été fondé à la Banque Populaire de Franche-Comté le 17/12/1982 par des militants venus de divers syndicats traditionnels.

Ces pionniers de l'Est n'ont pas voulu fonder une organisation de plus, dans un paysage syndical déjà trop dispersé, émietté, en introduisant simplement quelques réformatrices.

Leurs expériences personnelles au sein de la syndicalité, les ont déterminés à faire table rase du passé et à rejeter l'archaïsme du syndicalisme conservateur.

Dès sa création, le SPAB a été le 1er syndicat de l'entreprise.

Depuis 1998, nous suivions, par articles de presse interposés, l'évolution de l'UNSA et nous nous sommes vite aperçus que nous partagions la même conception de syndicalisme novateur. Nous voulions participer activement à son essor, aussi, est-ce tout naturellement que nous avons demandé notre affiliation en janvier 1999 en prenant la nouvelle appellation : UNSA/BPBFC.

Novembre 2002, création de la BPBFC par la fusion des BP de Bourgogne et de Franche-Comté.

Alors que tous donnaient l'UNSA perdante (nous n'étions pas présents dans l'ex banque bourguignonne), ce fut pour nos candidats que le personnel choisit de voter massivement.

Aujourd'hui, l'UNSA est le 1er syndicat de la BPBFC (1 800 salariés), tant en nombre d'adhérents qu'en nombre d'élus. Nous ne tirons aucune gloriole de cette situation mais la considérons, avec satisfaction, comme un signe de reconnaissance de notre syndicalisme d'adhérents. Avec l'arrivée de nos amis de l'UNSA de la BPVF et de la BRED (3 des 4 premières Banques Populaires), il est possible désormais de prétendre à notre représentativité au niveau du Groupe Banques Populaires.

Ce sera notre prochain challenge !

FORTIS-BANQUE

Le 1^{er} accord d'entreprise, signé par FO et la CFTC, relatif à la négociation annuelle sur les salaires, la durée et l'organisation du travail prévoit :

1/ Pour l'ensemble du personnel, ayant 12 mois de présence effective en cours de l'exercice 2005, le versement d'une prime (dite prime Villepin), non soumise aux charges sociales :

-600 euros avec une majoration de :

300 si le salaire annuel de base est inférieur ou égal à 30 000 euros

200 euros si le salaire annuel de base est compris entre 30 000 euros et 50 000 euros

100 euros si le salaire annuel de base est supérieur à 50 000 euros

2/ Abondement de 150 euros pour tout versement volontaire d'au moins 50 euros dans le Plan d'Épargne Entreprise.

3/ Augmentation collective du salaire annuel de base à compter du 1er janvier 2007 :

1,50 % sur la tranche A (jusqu'à 31 068 euros)

0,50 % sur la tranche B (entre 31 068 euros et 124 272 euros)

Le 2^{ème} accord d'entreprise, signé par les syndicats SNB et UNSA, fixe les jours de fermetures collectifs 2006 en application de l'accord sur les 35 H du 15 juin 2000.

Le 3^{ème} accord d'entreprise, signé par les syndicats FO, SNB, UNSA et CFTC, relatif aux garanties collectives

« remboursement de frais et prévoyance », adapte l'accord d'entreprise du 22 mars 2005 aux nouvelles dispositions légales.

COFINOGA

Accord signé par les 5 confédérations et l'UNSA

- Augmentation générale

+ 2,2 % pour les coefficients 180 à 295 inclus

(avec un forfait minimum de 35 € mensuels bruts)

+ 1,8 % pour les coefficients 310, 340, 300, 360 et 400

(avec un forfait minimum de 35 € mensuels bruts)

+ 1 % pour les coefficients 450 et 550

- Augmentation individuelles attribuées sur propositions managériale, se répartissant entre avril et septembre 2006

1 % au titre des coefficients 180 à 295 inclus

1,5 % au titre des coefficients 310, 340, 300, 360 et 400

3,2 % au titre des coefficients 625 et 700

- Bonus exceptionnel au titre du « dispositif Villepin » :

450 € pour les coefficients 180 à 295 (pour un temps complet)

350 € pour tous les autres collaborateurs (pour un temps complet)

(pour un temps complet)

- Pour les agences

Revalorisation des tickets restaurant à hauteur de 8 €, la part du salarié se limitant à 3,20 €

- Création d'un PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif)

LES ACCORDS SALARIAUX DANS LES BANQUES POUR 2006

Banque	Mesures pérennes	Mesures non pérennes	Signatures
BNP Paribas	1,2 % pour tous les salariés avec un plafond 2 fois celui de la SS et un plancher de 315 € par an	une prime « Villepin » égale à 20 % d'une mensualité brute avec un plancher à 500 € et un plafond à 1 000 €	CFDT, CFTC, FO, SNB
Caisses d'Épargne	Revalorisation des minima de 3 % au 1/1/2006 et de 1 à 2 % au 1/1/2007 Augmentation de 0,5 % au 1/1/2006 pour certaines classifications	Prime « Villepin » de 600 € début 2006	SU/UNSA, FO et CFTC Décision unilatérale de la direction
Crédit Agricole SA	500 € pour tous les techniciens et les cadres avec une RBA (2) < 35 000€	Prime « Villepin » variant selon les catégories (5)	CGT, CFTC, FO
Crédit Lyonnais	2 % pour les techniciens avec un plancher de 500 €	500 € pour les cadres avec une RBA (2) < 35 000 €	SNB, CFDT, CFTC, FO, CGT en consultation
Crédit Mutuel CEE	Revalorisation du point de 2 % pour tous		FO, CGC, CFTC
Crédit du Nord	1,5 % pour tous les salariés avec un plancher de 380 € (1) et 0,6 % au 1/9/2006		CFDT, CFTC, CGT, FO, SNB
Société Générale	1,5 % au 1/1/2006 et 0,4 % au 1/9/2006 avec un plancher de 500 € et un plafond de 1 000 € (4)	Prime « Villepin » de 500 €	CGT, CFDT, CFTC, FO, SNB

(1) Avec au moins 6 mois d'ancienneté - (2) Rémunération brute mensuelle - (3) Centre Est Europe - (4) Au-dessus de trois mois d'ancienneté et au-dessous de 12 000 € de rémunération variable annuelle - (5) Hors accord salarial



Sommaire

Article P2-3

•Négociations salariales :
Assurances

Brèves P4

•FORTIS-BANQUE
•COFINOGA
•Les accords salariaux dans les
banques pour 2006

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES,
ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER

ADRESSE 21 RUE JULES FERRY

93170 BAGNOLET

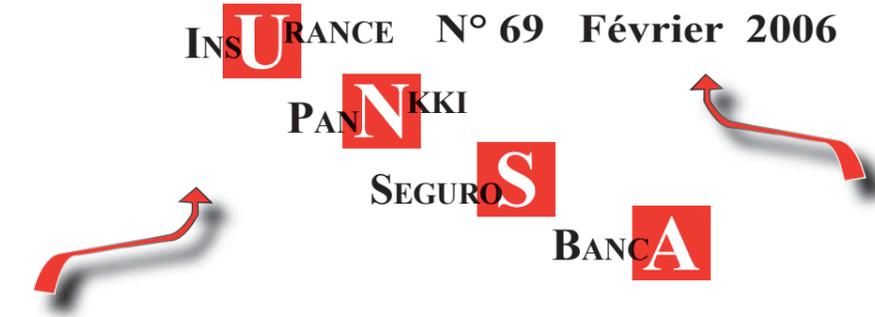
TÉL : 01 48 18 88 22

TÉL : 01 48 18 88 58

FAX : 01 48 18 88 91

COURRIEL : bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org



Loi ou contrat ?

Le défaut principal du CNE et du CPE est d'être d'origine gouvernementale entérinée par le Parlement. Ces deux contrats de travail sont le fruit de décisions uniquement politiques.

Le bon fonctionnement de la démocratie politique et de la démocratie sociale, aurait voulu que l'introduction de nouveaux contrats de travail dans le Code du travail soit le résultat d'une négociation paritaire entre syndicats et employeurs, puis de l'adaptation légale de cette dernière par le Parlement.

Le Medef et les confédérations sont-ils en capacité de se mettre autour d'une table pour négocier des instruments sociaux permettant à la fois de satisfaire les salariés et les employeurs, favorisant la création d'emplois et assurant un « travail décent » aux salariés ? La réponse est non.

Le Medef considère le CDI comme satanique. Les syndicats le tiennent pour sacro-saint. Les premiers souhaitent tout assouplir, rendre la flexibilité commune, les autres ne veulent toucher à rien.

Les uns applaudissent le CNE et le CPE, les autres ipso facto n'en veulent pas. Mais les uns comme les autres ne sont pas décideurs dans l'évolution de la politique sociale et de ses instruments.

Les partenaires sociaux et les syndicats en particulier se trouvent dans la situation d'avoir, soit à

approuver le CNE et le CPE, soit à les condamner. Leur rejet entraînant appels à manifester contre. Ce qui entraîne l'instauration du rapport de force entre eux et le gouvernement. Le contenu des textes devient secondaire. Ce qui compte c'est : les syndicats ont-ils su mobiliser ou ont-ils échoué à le faire ?

Tant que les partenaires sociaux n'auront pas repris la main dans la construction de la politique sociale, ils seront spectateurs, tantôt supporters, tantôt opposants, mais jamais décideurs.

Le paritarisme, le dialogue social doivent être à nouveau au centre de la démocratie sociale. Le contrat doit précéder la loi, la loi entérinant les termes du contrat en y apportant le sceau de la légalité. Mais le contrat doit être la base du système

La confiance des salariés et des citoyens dans ce qu'il est convenu d'appeler les « élites » passe aussi par l'affirmation par les partenaires sociaux et les politiques d'une volonté de négocier, discuter, proposer des instruments de politique sociale nouveaux permettant la création de richesses et donc d'emplois.

Un dialogue social renoué pourrait renverser la tendance. Pour cela, nous avons besoin d'interlocuteurs qui se respectent et qui ont une vision à moyen et long terme de la politique économique et sociale de ce pays et de l'Europe.

Luc Martin-chauffier

Négociations salariales : Assurances

Résultats de négociations annuelles obligatoires des entreprises en 2005 (non exhaustif), selon la CFDT, branche assurances

Entreprise	Collectif	Mesures spécifiques	Individuel : budget en % de la masse salariale
AGF	Classe 1 à 6 : 2,50 %		
AGPM	2 % (indice)	30 € par mois si enfant de moins de 3 ans pour les salariés postés	1 %
Alpis	1 %	Tickets restaurant : + 0,80 % à la charge de l'employeur	1,30 %
AMF	1 % + 1,50 %	Minimum mensuel de 20 % 2ème trimestre 2005 pour les niveaux intermédiaires de la classification	
Aon	3 % pour les salaires < 22 000 €/an ; 2,50 % entre 22 000 et 26 000	Cadres : rémunération minimale annuelle de la branche + 5 %	
Apria (ex Ram-Gamex)	1,90 %		
Aréas assurances	Non-cadres : forfait de 35 %		
Auxiliaire	0,50 %	Minimum mensuel de 15 €	1,50 %
Aviva	Classe 1 à 7 : 1 % (salaires < 30 000 €)	Carte intégrale RATP prise en charge à 60 % (= 0,20 % de la masse salariale)	Global individuel + collectif : 2,70 %
Axa Groupe (1)	Non-cadres et cadres non CRV : 1 % cadres : 0,50 % ; sauf classe 7 : 0 %	Prime de progrès d'équipe classes 1 et 2 : 350 € (2005) puis 450 € (2006) et 800 € (2007) ; classe 3 et 4 450 € (2005), puis 600 € (2006) et 1000 € (2007)	non cadres et cadres non CRV : 1,25 % ; classe 5 et 6 : 1,50 % ; classe 7 : 2 %
Accord cadre triennal : socle minimal de base adaptable ou amélioré par accord dans chaque entité du groupe)		Complément de rémunération variable (CRV) Classe 5 : 2436 € (2005) puis 2473 € (2006) et 2510 € (2007) ; classe 6 : 3756 € (2005), puis 3812 € (2006) et 3870 € (2007) ; classe 7 : 6192 € (2005), puis 6285 € (2006) et 6379 € (2007)	
Azur	1,90 % (dont 0,10 % au titre de 2004)	Minimum mensuel de 35 € et clause de révision fin 2005	
B2V (ex BCP + Ucrepps)	2,20 %	Prime de 500 € versée en 2 fois	2 %
BNP Paribas assurances	0 %	Prime de 25 % du salaire avec un minimum de 500 € et un maximum de 1100 € ; Pentecôte travaillée	
CNP	0,90 %	Prime de 500 € pour les indices inférieurs à 302	Global individuel et collectif : 2,98 % pour les non-cadres et 2,94 % pour les cadres
Coface	1 % en deux fois		
Euler	1,50 % pour les salaires jusqu'à 50 000 €	Minimum annuel de 130 € ; création d'une classe 8	Global individuel et collectif : 2,70 %
Europ assistance	Classe B à F : 1,70 % ; classe G : 1,50 % ; classe H et I : 0,50 %	Prime exceptionnelle de 0,40 % du salaire annuel	Augmentation : 1,87 % ; primes : 3,07 %
FGAO	30 % mensuels pour les classes 2 à 5 qui n'ont pas d'augmentation individuelle	lundi de Pentecôte chômé sans augmentation du temps de travail annuel	
Fortis	0 %	Prime de 13ème mois : 1900 €	Classe 2 à 6 : 2,70 %
Gan	Classe 1 et 2 : 2,20 % ; classe 3 : 2 % ; classe 4 : 1,80 % ; classe 5 : 1,30 % ; classe 6 : 1,20 %		2,20 %
Generali UES assurance	Classe 1 à 6 : 2 % sur la fraction du salaire jusqu'à 28500 €	Minima (RMA) : 3 % pour les classes 1 et 2 et 2 % pour les autres	
GMF	1,80 % pour les salaires < 70 000 €	Minimum annuel de 450 €	
Gras Savoye	800 € annuels pour les salaires jusqu'à 40 000 € ; 600 € jusqu'à 60 000 €	Clause garantissant le pouvoir d'achat	1,50 %
Groupama groupe (2)		Minimum (grille Groupama) 3 % pour les classes 1 et 2 ; 2 % pour les autres	Cadrage global ind. et collectif : 3 %
Groupama GIE SIG			
Groupama Nord-Est	2,35 % pour les salaires < 30 000 € ; 2 % pour jusqu'à 45 000 € ; 1,46 % jusqu'à 55 000 € ; 0,80 % jusqu'à 70 000 €		
Groupama protection juridique	2,20 % salaire de « qualification » (sous niveaux) pour la partie jusqu'à 15218 € et 1,70 % pour la tranche de 15218 à 35000 €		
Groupama transport	1 %		
Helvetia	0 %	Pentecôte travaillée	1,90 %
Ima	1,75 %	Minimum mensuel de 30 €	2,50 %
Maaf	2,30 %		2,07 %
Macif	0,80 %	1 % d'augmentation des primes d'ancienneté	Global individuel et collectif : 3,50 % ; avancement : 0,90 % ; gratification : 0,15 %
MACSF	1,48 %	Progression à l'ancienneté	0 %
MAIF	1 % (provisoire)		
MFA	1 %	Clause de sauvegarde du pouvoir d'achat à partir d'une inflation à 1,70 % : prime de 400 €	
MAPA	1 % du salaire médian de chaque classe	augmentation de 1 % de la grille	
Marsh	1,20 % au 1er janvier 2005 (solde de 2004) et 0,90 % au 1er août 2005 (à valoir sur prév. Inflation)		
Matmut	1 %		
MMA	3 % (en trois fois)	Pentecôte travaillé + 2 jours de congés exceptionnels	
Mondial assistance	1 % + 1,2 % jusqu'à 44 000 € pour la classe 5, 47 000 € pour la classe 6 et 50 000 € pour la classe 7	Minimum annuel de 500 € ; prime de résultat selon le ratio nombre de contrats/salariés ; plus bas salaire : 17900 €	Global aug. ind. pour les salariés bénéficiant d'une aug. Coll. : 0,6 % + 0,3 % ; budget pour les salaires ind. (au-dessus des plaf.) : 2,8 % + 0,3 %
La Mondiale	1,5 % pour les salaires inférieurs à 3 000 €	Minimum mensuel de 30 € ; harmonisation de l'abondement au PEE ; engagement de négocier un Perco	
Pacifica siège	0,8 % + 0,7 % pour les salaires inférieurs à 25 500 €		
Pacifica Sirca (sinistres)	0 %	0,65 % en cas de promotion	3,67 %
Partner Re	644 € pour les salaires annuels < 45288 € ; 1 % pour les salaires entre 32200 et 45288 €	0,45 % en cas de promotion	4,33 %
Prépar	2 % sur RMA avec un minimum de 371 €	Bonus individuel de 10 % à 20 % du salaire annuel	2 %
Sada	1 %	Prise en charge de l'augmentation de la cotisation au BCAC de 0,12 %	Budget : 2,2 % ; primes : 1,8 %
Scor	0 %	Jusqu'à RMA pour la classe 1 ; minimum annuel de 300 € pour la classe 2	3,50 €
Sham	Classes 1 à 5 : 1,6 % ; classe 6 et 7 : 1,3 %		Salaire variable tous salariés : prime selon entretien annuel
SMABTIP	0 %	Minimum de 35 €	2 % minimum
Smacl	1,80 %	Prime de vacances de 1125 €	2,4 % + 0,6 % en primes
Spb (courtage)	1,5 % + 0,5 % sur grille		
Swiss Life	1,70 % pour les salaires < 20 000 € ; 1,50 % jusqu'à 25 000 € ; 1 % jusqu'à 35 000 €	Unification pour Paris et la province des minima de la grille pour les classes 1 à 5	
Suravenir	2,30 %	Minimum annuel de 800 € ; prime de 300 €	1,50 %
Zurich	Forfait annuel de 800 € jusqu'à salaire de 35 000 € ; de 600 € jusqu'à 45 000 €		1,50 %

(1) Prime de progrès d'équipe : c est une prime collective, chaque salarié non cadre d'une même équipe reçoit la même prime. La direction s'engage à un taux de retour minimal garanti de 80 % des montants indiqués. Complément de rémunération variable : c est une prime individuelle qui peut éventuellement être nulle si le cadre optant n'atteint pas 50 % de ses objectifs. La direction s'engage à utiliser au moins 70 % des montants de référence indiqués. Les cadres non optants ont la possibilité d'opter pour le CRV en 2005. Accord rediscuté chaque année en assemblée générale. - (2) Renvoi des négociations sur salaires réels dans chaque entité (caisses régionales, GIE, Gan) sur base du cadrage groupe

Brèves

2,2 % de la valeur du point et 600 € de prime. La direction après avoir démarré les négociations à 1.4% et 250 de prime s'était retranchée sur une dernière proposition à 1.65 % et 450 € de prime. Trois jours de grèves et une forte mobilisation (+de 900 personnes) ont amené la direction à enfin recevoir une délégation l'après-midi du 3^{ème} jour pour négocier. L'intersyndicale obtiendra finalement 2 % d'augmentation de la valeur du point au 1^{er} janvier avec un plancher de 450 €, une prime de 500 € (Villepin) qui, si elle est versée sur le PEE, sera abondée de 290 €. Concernant les jours de grèves, rien n'est accordé pour les grévistes si ce n'est un étalement sur 6 mois pour ceux qui ont fait grève trois jours. et une 1/2 journée de congé supplémentaire pour tous les salariés

CAISSE D'EPARGNE – BANQUES POPULAIRES – CDC

Communiqué de presse de la Fédération :

« L'UNSA, deuxième organisation syndicale dans l'ensemble Caisses d'Epargne-Banques Populaires- Caisse des Dépôts et Consignations, sera très vigilante sur les conséquences sociales de l'opération Caisses d'Epargne-Banques Populaires qui, malgré les déclarations des présidents Milhaud et Dupont sur le « non impact social » de l'opération, a de fortes chances de coûter cher en emploi.

Jusqu'à présent, les rapprochements entre grands groupes ne se sont jamais traduits par une simple addition en matière d'effectifs.

Aussi, nos syndicats dans les entreprises concernées s'attacheront-ils à veiller à ce que les personnels ne soient pas les victimes de cette opération typiquement « capitaliste » dans le vrai sens du terme.

Dans cette opération, la Caisse des Dépôts apparaît comme le partenaire éjecté au détriment duquel l'affaire s'est conclue.

Ces méthodes ne peuvent qu'inquiéter ceux qui, dans les entreprises, subissent sans pouvoir décider.

Le rapprochement annoncé des banques d'investissement sera-t-il suivi d'une modification des structures des réseaux ? Le livret A sera-t-il banalisé ?

Toutes ces questions doivent trouver réponse rapidement dans la réunion des institutions représentatives du personnel de chacune des entités concernées. »

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE UNSA-MAAF À AIX-LES-BAINS

Invités : Luc Martin-Chauffier ; F. Blanchecotte (AXA) ; J.P. Dubessay (GMF assurances) ; S. Huber (Caisse d'Epargne) ; Gilles Mondon (UR Rhône-Alpes)

Comme tous les ans, le SIPAM-UNSA de la MAAF a tenu son assemblée générale regroupant plus de 90 participants. Après avoir fait le point sur les activités des différents porteurs de mandats syndicaux dans l'entreprise, un débat s'est instauré avec les invités qui sont intervenus sur leur domaine de compétence. Cette réunion est un pas de plus dans la cohésion de la fédération et de ses composantes.

Spécial anniversaire arrêté de 1966

Soufflons les 40 bougies et tournons la page

En 1966, Jacques Chirac commençait à peine à faire de la politique, le Parti Socialiste n'existait pas encore, personne n'avait marché sur la lune, mai 1968 n'était pas envisagé et moins encore la chute du mur de Berlin et ses conséquences. Mais les cinq confédérations étaient déjà là. Les mêmes sont toujours présentes en 2006 grâce à l'arrêté de 1966 qui a figé la situation.

Le 31 mars 1966, Jean-Marcel Jeanneney, ministre du Travail, par un arrêté fixa que les confédérations syndicales existantes devaient être considérées dorénavant comme irréfragables. Ainsi, la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CGC pour l'encadrement, n'auront plus à prouver leur représentativité dans les entreprises, dans les branches et au plan national, tant dans le privé que dans le public.

A l'époque, ce fut une avancée importante pour le mouvement syndical. Bien utilisée, la représentativité irréfragable aurait pu enclencher un mouvement de syndicalisation important. Mal utilisée, elle a favorisé les bureaucraties syndicales lourdes, fonctionnant en circuit fermé.

Quarante ans c'est jeune et vieux à la fois. Un homme ou une femme sont encore jeunes à cet âge là. Une voiture relève de la collection.

L'arrêté Jeanneney a arrêté les pendules en 1966, les forces syndicales officielles sont figées depuis 40 ans. Est-ce possible ? Est-ce acceptable ?

Avant 1966, elles étaient pourchassées par les employeurs. Depuis l'apparition de l'UNSA, elles sont devenues à leur tour chasseurs, n'hésitant pas à s'allier aux employeurs pour faire la chasse aux syndicats UNSA. En Angleterre depuis des siècles, certains clubs sont fermés aux femmes, en France nous avons l'équivalent avec les cinq confédérations qui veulent rester entre elles. Quand nous racontons cela à des syndicalistes étrangers, ils ne nous croient pas.

Et pourtant, il n'est pas de semaine où nous ne nous retrouvons pas devant les tribunaux. Un avocat représentant une fédération syndicale « officielle » nous a expliqué qu'« effectivement dans cette entreprise nous n'avons rien, mais nous contestons votre représentativité que vous devez prouver. Quant à nous nous n'avons pas à le faire, car nous sommes irréfragables. »

Alors soufflons les bougies du gâteau de l'irréfragabilité et passons à la mise en place d'un système de représentativité qui permettra aux salariés, par leur vote, de choisir le ou les syndicats qui les représenteront dans les entreprises du privé et les administrations et services du secteur public. C'est tout bête, cela s'appelle la démocratie.

Luc Martin-Chauffier



Sommaire

Article P2-3

•Chronique de la négociation collective de la branche Assurances

Brèves P2 et P4

- Elections professionnelles
- Représentativité Assurances
- Accords salariaux
- GMF assurances
- CNP
- Grève du Crédit mutuel du Nord Europe
- Caisse d'Epargne - banques populaires - CDC
- Assemblée générale UNSA-MAAF à Aix-les-bains

Article P4

•Spécial anniversaire arrêté de 1966
Soufflons les 40 bougies et tournons la page

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER

ADRESSE 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



Et si on rêvait !

Un matin d'avril dans la cour de Matignon.

Une, deux... puis cinq voitures « officielles » débarquent tour à tour les cinq secrétaires généraux des confédérations syndicales. Un nombre équivalent de voitures débarquent les représentants du patronat.

Dans la cour, un policier se baisse et ramasse un ticket de métro violet et se tournant vers son collègue dit : « tiens, Alain Olive de l'UNSA est arrivé ».

La réunion avec le Premier ministre et les ministres en charge du social est historique.

Pour la première fois, les partenaires sociaux viennent proposer au gouvernement un projet global sur l'emploi. Les partenaires sociaux sont arrivés à se mettre d'accord sur un ensemble de mesures permettant à la fois de préparer les jeunes les moins qualifiés aux emplois les plus demandés et à ceux qui vont se développer dans le temps.

Ce projet est axé sur ceux qui sont à priori destinés au chômage.

Il est incitateur pour les employeurs de l'artisanat et des PME-PMI, il leur donne des garanties en matière de licenciement, à condition que celui-ci ne soit pas le résultat d'un effet d'aubaine dû aux nouvelles mesures. Ce projet porte sur des relations entre salariés et employeurs fondées sur

les droits et les devoirs de chacun.

La myriade de contrats de travail qui se sont accumulés au fil des réformes disparaît au profit d'un seul contrat de travail, comprenant des avenants spécifiques à quelques professions particulières. Le salarié bénéficiera d'un contrat lui permettant de changer d'employeur sans perdre à chaque fois ses droits sociaux.

La continuité devient la règle avec encore quelques guichets administratifs à fréquenter, mais d'accès simple et connus de tous.

Le retour de la croissance économique pourrait être favorisée par cette nouvelle donne du « modèle social français ».

Le projet global pour l'emploi présenté par les partenaires sociaux repose sur un compromis, et quant à son respect par les uns et les autres, sur une ouverture à l'ensemble des entreprises du droit à créer des syndicats et à nommer ou élire des délégués des salariés. Les confédérations ont décidé sans attendre que les politiques décident pour elles, de revoir les bases de fonctionnement du syndicalisme français et de la représentativité de ses composantes.

Ce projet global de fonctionnement des relations sociales relève du rêve. Mais le rêve peut devenir réalité, si nous voulons que cela soit.

Luc Martin-Chauffier

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

MAIF

Elections au Conseil d'administration

Inscrits :	5 948	
Exprimés :	2 079	
UNSA :	365	17,56 %
CGT :	506	24,34 %
CFDT :	500	24,05 %
FO :	288	13,85 %
CGC :	420	20,20 %

L'UNSA apparaît à la MAIF avec une liste de 100 signataires. Nous sommes 2^{ème} dans le collège cadre et 1^{er} au siège dans les collèges employés et cadres. Dans « l'extérieur », nous sommes un peu moins performants, nos tracts n'ayant pu aller partout.

REPRÉSENTATIVITÉ ASSURANCES

Le ministère du Travail a répondu à la FFSA pour lui dire que l'UNSA est représentative dans la convention collective nationale sociétés d'assurances regroupant plus de 85 % des effectifs, mais pas dans les 3 autres :

- Inspection d'assurance (27 juillet 1992)
- Echelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances (13 novembre 1967)
- Producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances (27 mars 1972)

Aussi, allons nous demander au ministère une enquête sur les 3 autres conventions collectives. Nous savons que nous sommes représentatifs dans ces trois collèges différents et minoritaires en nombre dans la profession.

ACCORDS SALARIAUX :

GMF ASSURANCES :

2,5 % valeur 1^{er} mars pour tous avec un plancher de 600 €, clause de revoyure en fin d'année en cas d'inflation supérieure à 1,8 %
Prime Villepin de 1 000 € versée fin avril
Abonnement de la prime d'intéressement qui passe de 300 € à 500 €.

CNP :

Pour les classes 1 à 7, augmentation du point d'indice de 1,1 %, valeur 01/01/2006
Prime Villepin ; 700 € pour les classes 1 à 4 ; 450 € pour les classes 5 à 7 ; 100 € pour les cadres et les salariés de moins de 3 ans d'ancienneté.

GRÈVE DU CRÉDIT MUTUEL
DU NORD EUROPE

Le manque d'ouverture du dialogue social de la part de la direction du CMNE a mené les 7 organisations représentées à former une intersyndicale et appelé à cesser le travail le mardi 1^{er} mars. Les revendications portaient sur les salaires et le bénéfice d'une prime dans le cadre de la loi Villepin.

Chronique de la négociation collective de la branche assurances

par Michel RIZZO, secrétaire général adjoint assurances de la Fédération

Depuis le 30 juin 2005, l'UNSA, représentative dans la branche assurances, est membre des

L'UNSA considère qu'il faut rétablir une solidarité entre toutes les catégories de personnel de la branche, administratifs et commerciaux, actifs et retraités.

Les actifs sont d'autant plus sensibles à la solidarité intergénérationnelle que 30% d'entre eux vont partir à la retraite d'ici 2012 (papy boom).

Se pose bien sûr les deux questions : combien cela coûte ? Qui paie ?

Les salariés ne peuvent accepter de participer au financement qu'en contrepartie d'une avancée significative.

La délégation patronale affiche de ne pas avoir de mandat précis de négociation avant avril 2006.

Donc on ne sait pas ce que veulent faire les employeurs avec le RPP et le RAMA : renforcer, réduire, supprimer ? Le fait d'avoir mis le régime des actifs en déficit en 2006 est évidemment une épée de Damoclès.

Toutefois les employeurs nous informent qu'ils n'ont pas mandat d'augmenter le périmètre du RPP.

Donc les surcomplémentaires d'entreprise ont de beaux jours devant elles.

■ Equilibre du RPP (Régime Protection Santé et de Prévoyance)

Une partie importante du déficit 2005 (6,4 millions d'euros) est due

à l'augmentation des variations de provisions mathématiques du risque invalidité suite à une modification des règles de calcul.

Le diagnostic sur le RPP montre que le RPP est fort pour la couverture des risques lourds (décès et invalidité) mais faible pour la santé : ce qui explique les nombreuses surcomplémentaires d'entreprise.

Les 40000 départs à la retraite des prochaines années seront remplacés partiellement par des embauches avec des salaires et des consommations médicales plus faibles.

Quel sera l'impact financier sur les ressources du RPP ?

Quelle sera la prise en charge du RPP consécutive à l'évolution de la consommation médicale et au regrettable désengagement de la Sécurité Sociale ?

Les analyses prospectives présentées par les employeurs veulent donner le sentiment que la situation future est sérieuse mais pas désespérée.

Le danger est de faire apparaître des faibles besoins de financements complémentaires (+0,05 % de la masse salariale) qu'ils soient à la charge des salariés ou à la charge des employeurs (ou 50/50).

Si les charges étaient à l'avenir supérieures aux prévisions, les ajustements automatiques de garantie réduiraient le périmètre du RPP. La pérennité de ce dernier

pourrait alors être remise en cause.

Une organisation syndicale a demandé une étude de garantie dépendance financée sur le RPP des actifs.

L'UNSA approuve cette initiative. Le coût risque d'être très élevé.

Or les employeurs n'ont même pas voulu augmenter de 0,07% leur contribution quand le RPP a été rendu responsable...

■ Le RAMA (Protection Santé des retraités branche assurances)

L'UNSA a été signataire de l'accord du 28/12/2005 réformant le RAMA.

Ainsi la taxe de 7 % sur les primes n'a pas été appliquée car le RAMA étant maintenant un régime «Responsable».

Pour 2006, nous avons obtenu des révisions de montants des primes avec mutualisation entre les différentes formules et avec une augmentation des prestations pour les formules de bases (formule 1 et 1bis).

Mais le RAMA n'est solidaire ni avec les actifs ni entre retraités.

L'UNSA demande que le régime soit partiellement subventionné (facturation des frais de gestion, etc.)

AXA

CE 2006

Inscrits :	15 760		
Exprimés :	10 669		
CFDT :	3 708	34,75 %	+ 0,82 %
CGT :	2 163	20,27 %	- 1,38 %
CGC :	1 270	11,90 %	+ 0,09 %
UNSA :	1 174	11,00 %	+ 3,45 %
CFTC :	1 389	13,02 %	- 2,59 %
FO :	965	9,04 %	- 0,38 %

L'UNSA/UDPA fait un bond significatif dû au travail accompli par nos militant(e)s.

REPRÉSENTATIVITÉ

BRED (dernière minute)

Le 27 avril 2006, le Tribunal d'Instance du 12^{ème} arrondissement de Paris a reconnu l'UNSA représentative à la BRED, première banque populaire en importance tant en chiffre d'affaires qu'en effectifs. L'UNSA est donc présente dans trois banques populaires : la BP Val de France où nous sommes premier, la BP Bourgogne et France Comté où nous sommes également premier, et maintenant la BRED. Le poids électoral de l'UNSA dans le groupe Banques Populaire devrait maintenant approcher les 10 %.

GRÈVE AU CRÉDIT MUTUEL DE BRETAGNE

à l'appel de : CFDT – CGT – FO – SNB – UNSA

Pour 2005,

la direction annonce une augmentation de résultats de plus de 40 % (+ 52 % pour le réseau CMB) après provisions exceptionnelles. Les organisations syndicales après 3 jours de grève bien suivie, obtiennent :

Pour 2006 :

- Prime Villepin : 1 000 €
- abondement sur PEE : 670 €

A partir de 2007 :

Réévaluation du plafond de l'intéressement de 2,75 %

Soit pour un salaire d'environ 1 150 € une augmentation de l'intéressement minimum de 537 € contre 440 € s'il y avait eu une augmentation de salaire de 2,75 %.

Mesures individuelles propres à l'année 2006

Les augmentations au choix se voient réserver une enveloppe de 68 000 points.

Par ailleurs, un budget de 640 000 € sera consacré aux primes.

La CGT n'a pas signé l'accord, faute d'une revalorisation du point CMB.

Notre invité : Luc Dessenne, secrétaire général de l'UAI UNSA, groupe CDC

Que pensez-vous, Luc Dessenne, de l'opération NATIXIS et des conséquences de ce projet s'il aboutit ?

Au-delà de la manière dont l'information a circulé sur le nouveau projet de partenariat stratégique entre les caisses d'épargne et les banques populaires et de l'éviction de la caisse des dépôts (CDC) du futur dispositif, j'ai les plus grandes inquiétudes sur les conséquences que cela induira dans le domaine de l'épargne populaire.

Ce projet aura indéniablement des effets sur les missions de la CDC dans le domaine du financement du logement social. Nul doute que la banalisation du livret A, produit d'épargne populaire interviendra à court terme.

Cette banalisation menace la pérennité et l'intégralité de certaines institutions financières publiques. La CDC se trouverait affaibli, coupée d'outils (la Caisse d'épargne avec la Poste sont les uniques collecteurs du livret A) et de moyens financiers importants au service durable de ses missions d'intérêt général, dont le financement du logement social.

Y a-t-il des dangers sur l'emploi des personnels des différents secteurs concernés par cette opération ?

Evidemment, toutes fusions entraînent des doublons, dans les services généraux, mais aussi dans l'informatique. Ces projets de fusion entre grands groupes ont un objectif commun : faire des gains de productivité en réduisant les effectifs. Les salariés des Caisses d'épargne et des banques populaires seront les premiers visés, on parle déjà de 2000 suppressions de postes.

Ce qui est particulièrement choquant dans ce projet, c'est le manque total d'indication sociale dans les documents soumis aux Institutions Représentatives du Personnel. Concernant les 4000 salariés d'IXIS (ex- agents de la CDC), ils subiront en moins de cinq ans la quatrième réorganisation et changement d'employeur et d'actionnaire. Notre organisation se battra pour l'application des clauses de réintégration prévues dans l'accord « Refondation » signé par Charles Milhaud, Francis Mayer et les organisations syndicales de la CDC et ainsi limiter la casse humaine.

L'UAI/UNSA du groupe CDC condamne en interne tous les « dépeçages » de la CDC qui se sont révélés calamiteux humainement et financièrement. Elle demande, avec toutes les organisations de l'UNSA, l'ouverture de négociations au plus haut niveau sur l'ensemble du volet social de l'opération.

A mon avis NATIXIS n'est pas une bonne opération, ni pour le pays, ni pour les salariés.



Sommaire

Article P2-3

- NATIXIS
Un pari social risqué

Brèves P4

- AXA
- Représentativité BRED (dernière minute)
- Grève au Crédit Mutuel de Bretagne à l'appel de CFDT - CGT - FO - SNB - UNSA

Article P4

- Notre invité : Luc Dessenne, secrétaire général de l'UAI UNSA, Groupe CDC

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :
LUC MARTIN-CHAUFFIER
ADRESSE 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



Résister : un droit, un devoir

Plus le temps passe, plus le droit de résister devient un devoir de résistance.

La représentativité de l'UNSA sur le plan national peut paraître bien anodine, comparée à des sujets aussi sérieux que ceux du chômage, de l'emploi, de la précarité, de la difficulté de réformer, de l'incapacité à proposer de bonnes réformes. Mais à y regarder de plus près, il apparaît que ce sujet anodin est porteur d'enseignement sur le dialogue social.

Peut-on considérer comme pertinents des gens installés dans un statut qui leur assure l'immortalité.

Et pourtant c'est le régime sous lequel vit la France en matière de représentation syndicale. Les cinq confédérations sont immortelles de par la loi.

Nous avons le droit et le devoir de résister à un système qui institue une inégalité entre les intervenants du dialogue social.

La loi ne peut être inégalitaire, elle doit assurer l'Égalité.

C'est ce que fit l'arrêté de 1966 entre les cinq confédérations. Ce fut à l'époque une décision équitable. 40 ans plus tard, ce même arrêté est devenu un symbole de la non équité, car il exclut de son champ les syndicats qui n'existaient pas en 1966. En 40 ans des syndicats interprofessionnels se sont créés, équivalents en puissance à certaines des confédérations. La loi est devenue injuste, 40 ans après nous devons résister à son

application car elle est contraire à l'intérêt général, que la loi est censée satisfaire.

Nous passons du droit de résistance au devoir de résistance.

Les tribunaux d'instance sont devenus des machines à produire des jugements inéquitables sous prétexte d'application de l'arrêté de 1966.

Le juge devrait utiliser son droit de résistance à une loi inéquitable n'assurant plus l'égalité. Il devrait être celui, qui par ses jugements, alerterait le politique et le législateur sur un problème d'évolution des réalités syndicales. Mais le juge, quelquefois, préfère donner raison aux confédérations. Souvent le juge s'est honoré en précédant la loi car il connaissait le fait avant le législateur.

Dans la problématique qui nous concerne, la représentativité des organisations syndicales, le juge n'est pas au rendez-vous. Certains cherchent à nous étouffer en édictant des articles 700 qui nous obligent à payer, nous défendeurs, des amendes à ceux qui nous contestent. Nous commençons à être condamner à payer des articles 700 pour « non représentativité dans l'entreprise » alors que nous sommes devant le juge pour faire établir cette dernière.

Notre honneur à nous est de résister, nous en avons le droit et nous nous en sommes fait un devoir.

Luc Martin-Chauffier

NATIXIS

Un pari social risqué

Le président des Caisses d'Épargne et celui des Banques Populaires ont décidé de rapprocher leurs entreprises afin de constituer en France et en Europe un ensemble bancaire de poids international. Cette gestion se concrétisera par la création d'une banque commune aux deux groupes, Natixis. Ainsi le groupe Caisses d'Épargne entrera-t'il sur le marché des sociétés cotées en Bourse et les Banques Populaires se renforceront.

Nous avons demandé à Serge Huber, secrétaire général du Syndicat Unifié UNSA des Caisses d'Épargne et à Gilles Desseigne, secrétaire général du syndicat UNSA de la BRED, le SUNI-BRED, de nous donner leurs points de vues de syndicalistes sur l'opération en cours.

■ **Natixis vous apparaît-elle comme sonnante le glas du rôle mutualiste et d'acteur principal du financement du logement social des Caisses d'Épargne ?**

Serge Huber : Le changement de statut des Caisses d'épargne, intervenu en 1999, a banalisé leurs activités et transformé leur rôle économique. Depuis cette date, les évolutions de structures se sont enchaînées. Il y a peu, nous étions sur un projet de cotation, soudainement le projet Natixis est apparu. Ce n'est pas cette opération particulière qui interroge sur la capacité des Caisses d'épargne à assumer des missions d'intérêt général mais la réforme de 1999. Il est évident qu'il y aura conflit entre les intérêts de l'actionnaire, ceux du sociétaire et les missions d'intérêt général.

Gilles Desseigne : Au contraire des apparences défendues par les dirigeants des deux groupes, l'opération Natixis consacre un recul des valeurs mutualistes et coopératives. L'objectif de rentabilité, clairement exprimé, est d'absorber les richesses produites par les réseaux de détail pour satisfaire l'actionnaire en

lui assurant une récurrence des résultats. La logique de marché dicte sa loi !

■ **Comme vous le savez, les opérations de rapprochement entre grands groupes se soldent la plupart du temps par une baisse des effectifs globaux et non par une addition des effectifs de chacun. En sera-t'il ainsi cette fois-ci ?**

S.H. : Nous avons pour l'heure peu d'éléments tangibles pour l'apprécier. Les directions se montrent rassurante et parle de « coût social zéro ». Cependant, la procédure de consultation des Comités d'entreprise qui est engagée nous fait craindre le pire. En effet, aujourd'hui le projet présenté pour avis porte seulement sur l'opération capitalistique (apport des filiales des Caisses d'épargne à Natixis). Les opérations de fusion seront traitées dans un second temps, au cas par cas, c'est-à-dire dans des entreprises de petite taille où la représentation des salariés fait souvent défaut.

G.D. : Jusqu'à présent, les opérations de fusion se sont effectuées pour assurer des rapprochements géographiques, donc globalement sans effet négatif sur l'emploi. Avec Natixis, nous entrons dans une autre logique de regroupement de métiers et d'économies d'échelle. Il est probable que dans un premier temps, les emplois des fonctions supports

soient touchés (informatiques, Asset Management, Banques d'investissement,...). L'absence de présentation d'un plan global de sauvegarde de l'emploi est inquiétant pour les collègues de Natixis et Ixis, mais aussi pour ceux des filiales et enfin pour tous ceux qui travaillent au sein des réseaux régionaux.

■ **Pensez-vous que les salariés du réseaux Caisses d'Épargne et celui des Banques Populaires vont devoir jouer le rôle de « porteurs d'eau » de Natixis ?**

S.H. : Cette opération aura pour conséquence une amplification des exigences de rentabilité. Nos employeurs projettent une amélioration du coefficient d'exploitation de 10 à 15 points, selon les entreprises. Compte tenu de la faiblesse, voire de la quasi inexistence de latitude au niveau des parts de marché et des marges d'intermédiation, c'est donc sur les charges de personnel qu'il faudra à nouveau peser. Encore une fois, c'est la réforme de 1999 qui nous a placé dans cette situation de course à la taille critique (notion très critiquable). Aujourd'hui néanmoins, notre responsabilité nous dicte d'intégrer les réalités de l'heure. Nous sommes aujourd'hui contraints d'analyser les conséquences d'un tel projet, mais également de nous interroger sur le devenir de nos entreprises et de nos emplois. Nous devons le faire en tenant compte de notre environnement professionnel

et consultant nos collègues. Par ailleurs, nous avons rapidement pris contact entre syndicats des différentes entreprises concernées par l'opération Natixis. Nous avons tenu une première réunion d'information au sein de la Fédération Banques-Assurances de l'Unsa regroupant des représentants des Banques Populaires, Caisses d'épargne, Caisse des dépôts, Crédit Foncier. Si les impacts et les implications peuvent être différents, il est important que nous nous concertions et échangions des informations en temps réel. C'est un moyen d'être plus efficace dans la défense collective des intérêts des salariés que nous représentons.

G.D. : D'après les informations parcellaires en notre possession, il semble évident que les forces des deux groupes, et en premier lieu les salariés, travailleront au bénéfice de la structure cotée au détriment de leur propre développement et de leur rentabilité. Ainsi les Banques Populaires régionales, comme hier les Caisses d'épargne, vont se faire tordre le bras pour émettre des CCI (Certificats Coopératifs d'investissement) souscrits par Natixis. La rémunération de ces titres fera « remonter » 20% des résultats locaux pour soutenir le cours de bourse, au détriment de la participation de milliers de salariés. Seuls seront bénéficiaires les actionnaires...et les détenteurs de Stocks-Options !

■ **Face à une opération qui vous est imposée, comment chacun dans vos syndicats d'entreprise et ensemble dans la nouvelle entité, pensez-vous agir pour être acteurs et non spectateurs de l'évolution sociale de vos entreprises ?**

S.H. : La réponse se fera au niveau de nos entreprises et au niveau interprofessionnel. Nous avons, dans nos entreprises respectives, notre rôle à jouer dans les diverses instances représentatives et en informant

et consultant nos collègues. Par ailleurs, nous avons rapidement pris contact entre syndicats des différentes entreprises concernées par l'opération Natixis. Nous avons tenu une première réunion d'information au sein de la Fédération Banques-Assurances de l'Unsa regroupant des représentants des Banques Populaires, Caisses d'épargne, Caisse des dépôts, Crédit Foncier. Si les impacts et les implications peuvent être différents, il est important que nous nous concertions et échangions des informations en temps réel. C'est un moyen d'être plus efficace dans la défense collective des intérêts des salariés que nous représentons.

G.D. : Les syndicats affiliés à l'UNSA, deuxième force syndicale du nouvel ensemble, se coordonnent pour défendre les intérêts légitimes des salariés. Les consultations prochaines au sein des différents CE devraient donner accès à des informations sur les aspects économiques et les conséquences sociales de cette opération, si elle est menée à son terme.

Nous mènerons sereinement et fermement, avec les salariés, les actions nécessaires pour pérenniser les emplois, assurer le respect des clients et sociétaires, permettre le maintien des missions d'intérêt général assurées par les réseaux coopératifs et mutualistes. Qu'on ne compte pas sur l'UNSA pour participer à la « Blitzkrieg » de nos dirigeants ou parier sur le crocodile qui sortira vivant du marigot !

CRÉDIT MUTUEL DU NORD-EUROPE

CE 2006

Inscrits : 3 023

Exprimés : 2 024

SNB :	544	26,88 %	+ 10,94 %
CFTC :	327	16,16 %	+ 2,10 %
CFDT :	324	16,01 %	- 2,20 %
SUD :	286	14,13 %	- 2,73 %
FO :	281	13,88 %	- 10,03 %
UNSA :	205	10,13 %	+ 1,63 %
CGT :	57	2,82 %	+ 0,31 %

Nous progressons régulièrement. Nous gagnons plus de 4 points en 6 ans

MAIF (2^{ÈME} TOUR)

CA 2006

Inscrits : 5 948

Exprimés : 2 118

CGT :	506	23,89 %
CFDT :	491	23,18 %
CGC :	437	20,63 %
UNSA :	403	19,03 %
FO :	281	13,27 %

1^{ère} apparition de l'UNSA. Malgré cet excellent résultat, le juge du tribunal d'instance de Niort ne nous reconnaît pas représentatifs dans l'entreprise.

« Il y a quelque chose de pourri dans le royaume du Danemark ».

BRANCHE UNIQUE : BANQUES, ASSURANCES

Inscrits : 457 682

Exprimés : 282 520

CFDT :	85 197	30,16 %
CGC :	54 930	19,44 %
CGT :	40 832	14,45 %
FO :	33 962	12,02 %
UNSA :	24 249	8,58 %
CFTC :	20 385	7,22 %
SUD :	14 563	5,15 %
NS :	8 104	2,87 %

Cette statistique crée une nouvelle branche, celle de la bancassurance. L'UNSA fait un score plus qu'honorable sachant qu'elle ne peut se présenter partout comme les autres, sauf à être représentative dans l'entreprise pour figurer au 1^{er} tour. Malgré cela nous avançons une confédération.

Notre invité : Robert Kupferle, secrétaire national de l'UNSA GROUPAMA

Feu vert à l'ouverture du capital, mais les effets s'en ressentent déjà.

Sachant que les plus hautes instances de l'Etat s'orientent vers une amélioration du dialogue social, la Direction de GROUPAMA-GAN rompt les négociations portant sur les augmentations salariales collectives, en interdisant toute négociation au niveau régional.

Alors que le groupe GROUPAMA - GAN affiche un résultat net pour l'année 2005 de 544 Millions d'Euros, soit une progression de 34 %, les salariés de ce même Groupe se sont vu offrir royalement une revalorisation collective de leur salaire au niveau national pesant environ 1.24 % de la masse salariale brute, loin de l'inflation, puis par le biais d'une mesure de cadrage nationale à hauteur de 3 % de la masse salariale brute, une revalorisation de leur salaire de 0 % au niveau des régions ce qui est tout simplement intolérable !

La grogne sociale s'installe progressivement dans toutes les entreprises du groupe

De nombreux salariés de notre Groupe, manifestent leur mécontentement et dans un premier temps, c'est au niveau de l'Unité Economique et Sociale dite « Parisienne » où à l'exception de la CGC de Groupama, toutes les organisations syndicales ont appelé à la grève.

Un cortège de plus de 200 salariés s'est déroulé le 10 mai dernier entre le siège de la FFSA et le siège de GROUPAMA situé rue d' Astorg à Paris.

Ce premier mouvement n'était pas sans conséquence, car il a amené la Direction Générale à recevoir deux représentants par organisation syndicale de manière à écouter leurs revendications qui n'étaient autres que la réouverture des négociations salariales en entreprises (MSE), l'amélioration des conditions de travail et la mise en place d'une véritable politique sociale.

Malgré l'absence de Jean Azema en déplacement en province, le représentant de la direction s'est engagé sous 10 jours, à recevoir une délégation des organisations syndicales par le Directeur Général, afin d'examiner et rediscuter nos revendications.

Ce n'est peut-être qu'une demi-avancée, mais on peut penser qu'à Groupama, la voix de la rue sera entendue et ce n'est qu'un début, car dans le cas où la direction du groupe ne céderait pas, la majorité des organisations syndicales nationales est solidaire et motivée afin d'organiser des actions fortes qui auront une ampleur médiatique très importante.

Un seul mot d'ordre réussir, mais réussir ensemble alors :

« Restons mobilisés ».



Sommaire

Article P2-3

• Rapports Chertier/Hadas-Lebel : oh happy days !!!

Brèves P2 et P4

- CPE et conséquences
- Caisse d'Epargne Alsace
- Caisse d'Epargne Lorraine
- Fortis Banques
- Crédit Mutuel du Nord-Europe
- Maif (2^{ème} tour)
- Branche unique : banques, assurances

Article P4

• Notre invité : Robert Kupferle, secrétaire national de l'UNSA GROUPAMA

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER

ADRESSE 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



A vos marques ! Prêts ! Partez !

La publication des rapports Chertier et Hadas-Lebel ouvre une ère nouvelle dans le fonctionnement du dialogue social et du poids respectif des organisations syndicales. Même si le Premier ministre n'a pas le temps de mettre en application les propositions formulées dans ces deux rapports, personne ne pourra désormais faire abstraction de leur contenu.

Si elles s'appliquent, nous aurons des syndicats qui comme l'UNSA et SUD progresseront en voix. Les cinq confédérations existantes vont voir leur domination remise en cause.

La CGT restera la centrale pivot en France, elle fait partie de la culture sociale. La CFDT n'est plus le laboratoire d'idées qu'elle fut dans les années 1970. Elle a pris la place de FO dans la négociation avec le gouvernement et le patronat, mais cette fonction de centrale réformatrice peut devenir l'apanage de tout autre syndicat ou regroupement de syndicats. Force Ouvrière est-elle devenue inutile ? Elle n'a plus le rôle qu'elle avait du temps de la guerre froide. La CFTC reste, à priori, pertinente puisqu'elle continue à se référer à un courant de pensée, la doctrine sociale de l'Eglise. La CGC n'a plus de raison d'être, la défense des catégories qu'elle représente, peut être assurée par les autres centrales.

L'utilité de l'UNSA apparaîtra si

nous arrivons à prouver que nous sommes différents. Que nous avons la capacité d'être « libres ensemble » sans devenir la énième centrale réformatrice attrape tout. La notion d'autonomie est exigeante et pleine de contradictions. La tentation du « faire comme les autres » est très grande, car c'est la voie de la facilité. « Etre différents » est très difficile. Nous avons à continuer à nous construire une colonne vertébrale en matière de doctrine. Nous devons regarder et écouter le monde autour de nous, ne pas hésiter à marcher à contre-courant, être exigeants avec nous-mêmes.

Dans les années à venir, le syndicalisme français se conjuguera à trois centrales syndicales au maximum. La CGT sera un des pôles d'attraction, l'autre pourrait regrouper des syndicalistes venant de l'UNSA et des autres centrales réformatrices, à condition de casser les vieilles habitudes bureaucratiques. Le troisième, s'il existe, sera probablement très contestataire.

Tout ceci est de la pure imagination. Mais ce qui n'est pas de l'imagination, c'est l'obligation d'être à la hauteur de l'enjeu, d'y penser, de s'y préparer et d'être ambitieux pour construire un syndicalisme réformatrice vertébré, fort, imaginatif et efficace.

Luc Martin-Chauffier

CPE ET CONSÉQUENCES

La société Fiducial spécialisée dans le service aux TPE a demandé à l'IFOP un sondage sur la perception de la sortie de crise du CPE par les patrons de TPE.

Il ressort de ce sondage, que « suite à la crise du CPE, 57 % des dirigeants de TPE craignent que le CNE soit remis en cause. Ce pourcentage grimpe à 72 % parmi ceux ayant recours à ce type de contrats, 19 % se déclarent prêts à se mobiliser et à manifester si le CNE était abrogé, ce qui représenterait au bas mots 450.000 patrons dans la rue ». Ce sondage est intéressant par ce qu'il révèle de l'état d'esprit d'une catégorie importante de la population. Il reste que « 76 % des patrons des TPE interrogés pensent que les jeunes ayant manifesté sont en complet décalage avec le monde du travail ».

CAISSE D'ÉPARGNE ALSACE

CE 2006

Inscrits : 1 085

Exprimés : 698

SU UNSA :	402	57,59 %	+ 3,94 %
CFDT :	118	16,91 %	+ 1,23 %
SUD :	94	13,47 %	- 4,14 %
CGC :	71	10,17 %	- 1,52 %
FO :	8	1,15 %	+ 0,05 %
CGT :	2	0,286 %	+ 0,011 %

1^{ère} élections depuis les accords signés par nous et très critiqués par SUD

CAISSE D'ÉPARGNE LORRAINE

CE 2006

Inscrits : 1 541

Exprimés : 966

SU-UNSA :	357	36,96 %
SUD :	270	27,95 %
CGC :	194	20,08 %
CFDT :	120	12,42 %
CGT :	19	1,97 %
FO :	6	0,62 %

1^{ère} élections depuis les accords signés par nous et très critiqués par SUD

FORTIS BANQUES

CE 2006

Inscrits : 1 674

Exprimés : 819

FO :	365	44,57 %	- 8,11 %
UNSA :	172	21 %	+ 4,36 %
CFDT :	117	13,75 %	+ 3,38 %
SNB :	100	12,62 %	+ 4,43 %
CFTC :	65	7,94 %	- 1,09 %
CGT	disparaît		
FO	perd la majorité absolue.		

Rapports Chertier/Hadas-Lebel : Oh happy days !!!

Les rapports Chertier « Pour une modernisation du dialogue social » et Hadas-Lebel « Pour un dialogue social efficace et légitime, représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales » sont parus (voir le site unsa.org ainsi que dans UNSA magazine de juin 2006), tout le monde les a lus, nous les commentons dans ces pages en sachant que nous faisons preuve de subjectivité et de parti pris.

Ceux qui pensent autrement seront publiés ici-même, s'ils le souhaitent.

Dominique-Jean Chertier dans son rapport, définit sans fioriture le dialogue social dans notre pays : « le système français est un mélange de formel et d'informel. Il oscille entre des constats officiels, utiles mais indicibles, des grands messes visibles mais rituelles et parfois improductives, et des procédures de consultation très formelles et souvent subalternes ». Et pour qui serait tenté de se prendre encore un peu au sérieux, il rajoute « ... on ne confie pas de sujets aux partenaires sociaux au motif qu'ils ne seraient pas capables de bien les traiter... ». Tout cela est vrai. C'est la raison pour laquelle il faut revoir le fonctionnement du dialogue social. Mais avant de codifier le dialogue social, il faudra revoir la représentativité syndicale comme le suggère M. Hadas-Lebel dans son rapport.

Hadas-Lebel : 1^{er} tour et prud'homales

M. Hadas-Lebel fait une série de propositions avec comme dans certains restaurants gastronomiques deux menus possibles, un léger et subtil, un autre enlevé et robuste.

Nous allons composer notre menu selon notre choix particulier, à chacun d'en faire autant s'il le souhaite.

La suppression du 1^{er} tour aux élections professionnelles ouvrirait ipso facto la porte aux syndicats légalement constitués et répondant à des critères simplifiés et actualisés en matière de représentativité. L'égalité de tous devant le suffrage dès le premier tour servirait de juge

de paix dans les entreprises et les branches.

D'ores et déjà, nous pouvons affirmer que dans une branche regroupant les banques et les assurances, l'UNSA serait représentative. Aujourd'hui, nous y représentons globalement entre 8 et 9 %, avec un premier tour ouvert nous passerions facilement à plus de 10 %. Le nombre de branches sera à revoir pour simplifier les consultations électorales.

M. Hadas-Lebel envisage un « seuil chiffré de représentativité, de l'ordre de 5 ou 10 %, selon que l'on souhaite ou non favoriser le regroupement des organisations syndicales ». Les élections prud'homales seraient le bon thermomètre. Dans un premier temps, la barre des 5 %, tant dans les entreprises et les branches, pourrait être la règle afin de permettre à chacun de se poser dans le paysage syndical. Dès les élections 2013 des conseils de prud'hommes, la barre des 10 % pourrait être prévue afin de déclencher l'indispensable regroupement syndical qui seul permettra au syndicalisme français d'être un outil de dialogue social efficace et un instrument puissant pour les salariés dans la construction de l'Europe sociale. Les propositions de M. Hadas-Lebel en matière d'irréfragabilité relative et révisable sont à retenir car elles permettent à la fois la mise à jour des irréfragables et une certaine stabilité.

Chertier : responsable et acteur

Une fois réglée la représentativité des organisations syndicales, il

faut passer à la modernisation du dialogue social comme le propose M. Chertier.

Les propositions qu'il fait en matière « d'agenda partagé de réforme » auront l'avantage de responsabiliser tous les intervenants sans tomber dans la cogestion et dans la co-gouvernance.

Privilégier les négociations à la loi entre partenaires sociaux est une façon de promouvoir le dialogue social et ses composantes.

La réforme du Conseil Economique et Social telle qu'elle est envisagée par M. Chertier est intéressante, car elle donnera au CES un poids réel dans les décisions économiques et sociales. Il est par ailleurs intéressant de se replonger dans le projet de loi au référendum du 22 avril 1969 portant réforme, entre autres, du Sénat.

Le nouveau sénat alors envisagé englobait le CES.

Il ne s'agit pas là de vouloir refaire ce qui a été refusé en 1969, mais de s'y reporter pour enrichir la réflexion.

Comme souvent...

Il est fort probable que, comme souvent, les décisions prises seront différentes des scénarii ébauchés par les uns et les autres.

Mais cela n'interdit pas de penser, de proposer, d'imaginer et même de pousser à la roue pour que l'intérêt général soit enfin pris en compte au-delà des querelles boutiquières.

L'OBSERVATOIRE DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE PROPOSE UNE TRÊVE SYNDICALE

La proposition que fait l'Observatoire, sachant que la CGT, la CFTD, l'UNSA et Solidaires sont d'accord pour une modification des règles de représentativité, est celle qu'une trêve judiciaire s'instaure qui consiste d'accepter de ne pas engager d'autres contentieux en ce qui concerne la question de la représentativité.

Nous avons dans l'espoir que ces confédérations la considéreront positivement et s'y associeront, bien que les contentieux en cours soient menés à terme.

Sur la question du coût, les contentieux relatifs à l'article 700 du NCPC qui régit le remboursement des frais d'avocat, se chiffrent en milliers d'euros : nous faisons donc à ces confédérations la proposition de ne pas faire exécuter ces jugements et, si elles persistent dans leurs poursuites par voie d'huissier, l'Observatoire conseille aux organisations qui les subissent de le faire savoir par voie publique, en le communiquant par voie de presse.

Reste-t'il un zeste de solidarité syndicale pour que cessent ces poursuites en vue de recouvrer ces différentes sommes ? Nous faisons donc cette proposition dans l'attente de cette réforme de la représentativité tant espérée.

Cette trêve juridique nous apparaît tout à fait indispensable.

ALLEMAGNE : ALLIANZ VA SUPPRIMER 7 480 EMPLOIS

Le groupe allemand des banques-assurances mène un vaste plan de restructuration destiné à doper ses résultats. 5 000 emplois seront supprimés dans ses activités d'assurance en Allemagne, soit à peu près 12,5 % des effectifs concernés. Ces mesures devraient se traduire par une économie de 500 à 600 millions d'€ dans son activité d'assureur, à partir de 2008. Elles entraîneront également une charge de restructuration de l'ordre de 500 millions d'€, dont la plus grande partie sera enregistrée dans les comptes de cette année. Sa filiale bancaire Dresdner Bank supprimera parallèlement 2 480 postes, essentiellement en Allemagne également. Cette restructuration représente une charge de 400 millions d'€. Elle devrait, à l'horizon 2008, dégager des synergies de quelque 600 millions d'€.

Le syndicat allemand des services Verdi menace de lancer des grèves d'avertissement et fait part de l'incompréhension des salariés face à ces mesures, alors que la santé financière du groupe est excellente (le bénéfice net en 2005 atteint 4,38 milliards d'€).

Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, littéralement « syndicat uni des services ») est le plus grand syndicat allemand avec plus de 2,4 millions de membres en 2005. Ver.di est dirigé depuis sa création en 2001 par Frank Bsirske. Ver.di a été créé en 2001 par la fusion de cinq organisations syndicales du secteur des services (ÖTV, DPG, HBV, IG Medien et DAG). Cette fusion a représenté une rupture d'autant plus importante dans le paysage syndical allemand qu'elle faisait rentrer dans le giron de la DGB (organisation faïtière de l'ensemble des syndicats de salariés) le seul syndicat important qui n'en était pas membre (la DAG).

Chronique : Michel Rizzo, secrétaire général adjoint assurances de la Fédération

Quoi de neuf à la Fédé ?

Côté routine, la Fédération UNSA banques assurances maintient une activité importante dans le soutien au développement dans les entreprises. Soutien technique aux syndicats autonomes déjà implantés bien sûr, mais aussi soutien à la création de nouveaux syndicats autonomes dans les entreprises. Ceux-ci sont évidemment traînés devant tribunaux d'instance non seulement par les employeurs mais aussi par les confédérations syndicales afin de contester leur représentativité. Cela nous coûte en temps et en argent, mais au final nous finissons toujours par gagner. Dans le secteur assurances en 2006, deux implantations importantes sont en cours : à Generali et à la MAIF où nous venons d'atteindre 19% aux dernières élections au conseil d'administration.

Côté nouveauté, la vie de la Fédération a été impactée fortement par la reconnaissance de la représentativité dans la branche assurance du 30 juin 2005 qui a eu un effet structurant certain. Après un an d'expérience, on peut caractériser la négociation collective de branche par un manque de dynamisme évident. Et pourtant, son importance n'est pas à démontrer : elle définit un périmètre social minimal sur lequel les entreprises de la branche acceptent de ne pas se faire concurrence. Bref, le cauchemar de l'ultralibéral de base.

Les moyens de pression des organisations syndicales sur les employeurs sont aujourd'hui essentiellement médiatiques. En effet, la mission principale de la FFSA et du GEMA consiste, outre le lobbying, à promouvoir l'image de la profession. Cela explique probablement pourquoi les employeurs ont renoncé, du moins pour l'instant, à toucher au régime professionnel de prévoyance en acceptant d'augmenter de 3% leurs cotisations.

C'est pourquoi les syndicats assurances ont décidé de signer l'avenant à l'accord de branche qui prendra effet à compter du 1er juillet 2006 pour le financement des prestations de prévention (ostéodensitométrie et détection hépatite B) et à compter du 1er juillet 2007 pour l'augmentation de la contribution patronale.

La Fédération va s'employer dans l'année qui vient à dynamiser la négociation collective de branche afin de consolider les droits des salariés qui, lorsqu'ils sont définis à ce niveau, sont beaucoup plus difficiles à attaquer.



Sommaire

Article P2-3

- L'intéressement, une des composantes de la rémunération

Brèves P2 et P4

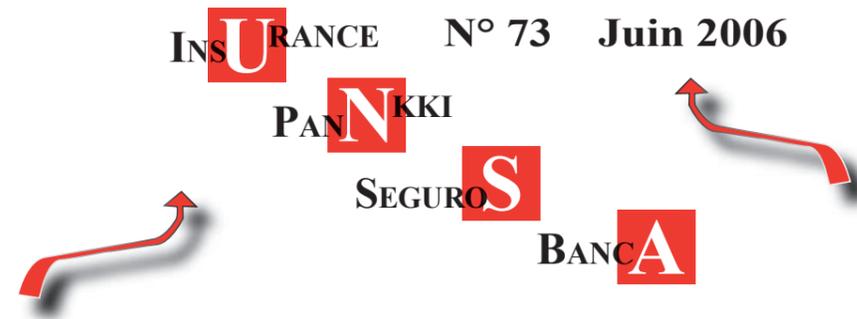
- SBE - Banques populaires
- MAIF - Elections DP - CE
- Résultats électoraux
- Groupama : la direction accorde 400 euros de «Prime Villepin» aux salariés
- L'Observatoire de la démocratie sociale propose une trêve syndicale
- Allemagne : Allianz va supprimer 7480 emplois

Article P4

- Chronique : Michel Rizzo, secrétaire général adjoint assurances de la Fédération
- Quoi de neuf à la Fédé ?

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :
LUC MARTIN-CHAUFFIER
ADRESSE 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



Notes d'espoir

Dans une ambiance morose où, le négatif l'emporte sur tout, à la veille de vacances très attendues, nous pouvons relever quelques notes d'espoir qui nous donnent envie de continuer à espérer dans les autres.

Pour nous syndicalistes, notre matière première est l'humain. Nous existons pour les autres. Notre objectif premier est de rendre la vie de tout un chacun meilleure, en particulier pour les salariés, avec les répercussions que cela entraîne pour le reste de la société.

Les notes d'espoir sont de niveaux différents. La première, la plus immédiate pour nous est la publication des rapports Chertier et Hadas-Lebel sur le dialogue social. C'est important pour les salariés dans leur ensemble même s'ils ne s'en rendent pas compte aujourd'hui. Au nom de Chertier et d'Hadas-Lebel, les « masses » ne se lèvent pas d'un coup en applaudissements frénétiques. Mais c'est quand même, nous le savons, des notes d'espoir.

D'autres notes d'espoir nous récompensent en tant que militants de l'UNSA. Elles relèvent d'un microcosme, mais c'est le nôtre et nous y tenons.

Aussi la combativité de nos militants dans les entreprises pour exister, être reconnus représentatifs malgré les chausse-trapes nous réconfortent. C'est le cas, entre autres, chez Generali, à la MAIF, au GAN, à la BRED, mais aussi chez Peu-

geot-Citroën, Renault et d'autres. Comme aurait dit Churchill en français avec son accent inimitable : « nos gens tiennent ... ».

Mais la note d'espoir la plus importante, me semble être celle portée par les parents d'élèves dans toute la France qui protègent par simple humanisme les enfants étrangers scolarisés et expulsables avec leurs parents pour non-détention de papiers réguliers.

Tous ceux, parents d'élèves, élèves, enseignants, proviseurs, simples citoyens qui en contradiction avec la loi abritent les élèves, les ami(e)s de leurs enfants pour qu'ils ne soient pas expulsés ainsi que leurs parents, nous donnent de l'espoir. Ils sont dans une certaine mesure, en sachant que les situations ne sont pas comparables, les continuateurs des Justes des années d'Occupation.

Au-delà des politiques d'immigration, de Schengen, du respect des lois, il y a la solidarité, la dignité d'hommes, de femmes et d'enfants qui méritent de vivre librement dans un pays libre.

Ces quelques notes d'espoir, toutes importantes, mais de niveaux différents nous font espérer qu'au-delà de la morosité du moment, nous avons de bonnes raisons de continuer à y croire.

Bonnes vacances.

Luc Martin-Chauffier

SBE – BANQUES POPULAIRES

Création d'une section syndicale à la Société de Banque et d'Expansion - Banques Populaires. Cette banque est nouvelle. Nous sommes la seule organisation syndicale présente.

MAIF – ÉLECTIONS DP – CE

En attendant les 2^{èmes} tours dans le collège cadre et certaines DP, obtenus grâce à l'appel à l'abstention au 1^{er} tour, nous remercions tous ceux UD et UR qui nous ont aidés pour nous permettre d'exister à la MAIF. Un premier résultat : nous avons un élu DP à Toulouse au 2^{ème} tour. Nous vous donnerons la suite des résultats dans le n° 74 de notre 4 pages.

RÉSULTATS ÉLECTORAUX

CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS (CDC)

CAP 2004 modifiées par résultats 2006 (toutes CAP confondues)

Inscrits : 4 485 Exprimés : 2 791

UNSA :	836	29,95 %
CGT :	806	28,88 %
CFDT :	725	25,98 %
FO :	232	8,31 %
SUD :	103	3,69 %
CGC :	48	1,72 %
CFTC :	41	1,47 %

L'élection à la CAP n° 6 de la catégorie C a permis par une progression de l'UNSA/UAI de 3,14 %, une baisse de -3,49 % de la CGT et de -1,59 % de Sud, de voir l'UNSA devenir la 1^{ère} organisation de fonctionnaires, toutes CAP confondues, à la CDC.

CDC - DP 06 - DROIT PRIVÉ

Inscrits : 1 719 Exprimés : 833

CFDT :	378	45,38 %
CGC :	150	18,01 %
UNSA :	124	14,89 %
CGT :	120	14,41 %
CFTC :	33	3,96 %
FO :	28	3,36 %

GROUPAMA : LA DIRECTION CÈDE 400 EUROS DE « PRIME VILLEPIN » AUX SALARIÉS

La direction de Groupama a cédé hier une prime « Villepin » de 400 euros aux quelque 18 000 salariés du groupe, mobilisés depuis plusieurs semaines pour demander la réouverture des négociations salariales. Un « protocole d'accord de fin de conflit » a été signé par l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CGT.

En avril, GROUPAMA a proposé une augmentation salariale allant de 1,5 % à 1,8 % selon les catégories, jugée insuffisante compte tenu des résultats 2005. Le 1^{er} juin l'intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, CGT, CFTC, FO et UNSA) avait appelé à « un mouvement de grève national » et, hier, plusieurs dizaines « d'élus et de délégués d'entreprise » du groupe, venus de onze caisses régionales, se rassemblaient devant le siège parisien de Groupama. L'action a payé.

L'intéressement, une des composantes de la rémunération

Etude de Patrice Viale du SU- UNSA

Patrice Viale du Syndicat Unifié de la Caisse Nationale des Caisses d'Épargne fait un point pédagogique sur l'intéressement qui est devenu avec la participation une des composantes de la rémunération. Un bon accord d'intéressement est un plus pour les salariés et pour les syndicats qui mènent la négociation et aboutissent à un bon accord.

Principe

Ce dispositif a pour finalité d'accorder au personnel un complément de rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs liés aux performances ou aux résultats de l'entreprise. Malgré son caractère facultatif, celui-ci nécessite la conclusion d'un accord collectif établi entre l'employeur et les organisations syndicales.

A la différence de la participation, les sommes versées au titre de l'intéressement sont immédiatement disponibles, sauf si les salariés décident individuellement de les placer sur un plan d'épargne.

Trois grandes caractéristiques

- il est aléatoire, ce qui implique nécessairement qu'aucun montant minimum ne peut être fixé ou garanti.
- il est collectif, donc tous les salariés de l'entreprise (ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord) doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement. L'accord peut prévoir une condition d'ancienneté dans l'entreprise qui ne peut excéder trois mois maximum.
- il ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Régime fiscal et social

Pour l'entreprise, les revenus de l'intéressement :

- constituent une charge déductible du bénéfice imposable.
- ne sont pas soumis aux cotisations sociales.

- ne sont pas pris en compte pour le calcul de diverses indemnités dues par l'entreprise en vertu de la législation du travail.

Pour les salariés : en cas de blocage des primes d'intéressement durant 5 ans au sein du PEE, les salariés bénéficient d'une exonération totale d'impôt sur le revenu.

Critères

Il n'existe pas de formule de droit commun pour l'intéressement. La formule doit seulement respecter quelques principes généraux :

- dépendre d'éléments objectifs et faciles à déterminer,
- avoir une signification économique et représenter un progrès pour l'entreprise,
- être en rapport avec les variations, bonnes ou mauvaises, de l'activité de l'entreprise.

On classera les différentes formules selon 3 grandes catégories de critères :

- critères liés aux résultats (le plus souvent un paramètre comptable) : bénéfice fiscal, comptable, d'exploitation, Résultat Brut d'Exploitation, Marge Brute d'Autofinancement, Marge Nette, etc
- critères liés à la performance : frais de personnel, consommation de matières premières, de la valeur ajoutée...
- critères de participation à l'augmentation de la productivité : délais de livraison, fréquence des accidents du travail, indice de qualité.

Répartition entre les salariés

- Soit en proportion du salaire

- Soit en fonction du temps de présence
- Soit en combinant ces deux critères
- Soit de façon totalement égalitaire

Délai de versement

Au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice.

Au delà de ce délai, un taux d'intérêt légal s'ajoute au montant des primes à verser.

Durée de l'accord

Il est valable pour une durée de trois ans. Ce qui ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant le ou les objectifs à atteindre. Cette faculté permet de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

L'intéressement et le Plan d'Épargne Entreprise

L'affectation du montant de l'intéressement sur le plan est considérée comme un versement volontaire (cette somme étant disponible immédiatement pour le salarié à la différence de la participation qui doit obligatoirement être bloquée cinq ans).

De ce fait, le placement de l'intéressement ouvre droit à l'abondement. L'abondement peut aller jusqu'au triple du versement du salarié sans excéder 2.300 euros par an et par salarié, ou 3 450 euros en cas d'investissement en titres de l'entreprise.

Sources

- <http://www.epargne-salariale.fr/>
- <http://www.social-online.com/>
- <http://www.epargnesalariale.minefi.gouv.fr/>

Martine LE GAL : Un pilier fondateur



Martine Le Gal fut et restera un personnage important de l'UNSA et de la FEN. Elle a marqué par sa personnalité forte le syndicalisme réformiste auquel elle tenait particulièrement. Femme de conviction, elle avait ses préférences syndicales et humaines. Elle ne mettait pas son drapeau dans la poche. Martine Le Gal a ramené à l'UNSA le syndicat UAI de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Pour Martine Le Gal, l'UNSA a commencé en 1993 et non pas en 1998, elle savait nous le rappeler, avec un sourire complice.

Responsable au sein du secrétariat national de la formation syndicale, de l'aménagement du territoire et de la politique de la ville, elle a su dans le cadre de la formation des militants de l'UNSA, les aider à acquérir une colonne vertébrale de militants réformistes et un patriotisme UNSA. Elle nous disait, « il faut savoir qui nous sommes et en être fiers ».

Article paru dans le journal de l'UNSA Banques et Assurances n° 66 d'Octobre 2005

Notre invitée : Martine Le Gal Le chemin parcouru

C'est le 12 Février 1993 à Paris que se crée officiellement l'UNSA. Personne ne pense alors que vient de se constituer la 4^{ème} organisation interprofessionnelle française !

12 ans déjà ! 12 ans seulement !

A l'origine, organisation essentiellement implantée dans le secteur public et la Fonction Publique, l'UNSA prend au fil du temps sa place dans l'interprofessionnel. L'affiliation des syndicats du Privé à notre Union est constante et régulière. Les militants du secteur privé y prennent toute leur place. Ils apprécient la solidarité du « public » lorsque leur syndicat, voire ses militants, sont l'objet de discrimination dans l'entreprise.

C'est depuis 1998 que « la greffe » prend... et prend bien ! Depuis que des militants de FO, autour de Jacques MAIRE, décident de quitter une confédération qui ne correspond plus à leur idéal syndical, pour rejoindre l'UNSA. Luc Martin-Chauffier est de ceux là.

Mesurons aujourd'hui le chemin parcouru.

Médiatiquement :

Les petits drapeaux bleus sont devenus un point de repère, un point de ralliement dans les manifestations intersyndicales. Interviews, points de vues, participation à des émissions radiophoniques ou télévisées du Secrétaire général sont de plus en plus fréquents. Le dernier sondage IFOP sur la bonne opinion des Français sur les syndicats nous place à 19% (contre 7% en 2002 !)

Socialement :

5% aux élections prud'homales en décembre 2002,

162 conseils prud'homaux élus. Un score multiplié par 7 par rapport à 1997 !

Même si l'arrêté de 66 est une gangue désuète et dépassée qu'il faudra bien faire sauter, personne ne peut faire aujourd'hui comme si l'UNSA n'existait pas. Ni au plan politique. Ni au plan syndical. Notre réalité est un fait têtue.

Nous gênons ? Peut-être. Mais les chamailleries d'appareils ne nous intéressent pas.

Nous tenons notre cap depuis 1993 :

- Nous sommes réformistes mais exigeants et nous sommes dans la rue quand la situation faite aux salariés le nécessite.

- Nous sommes européens. Profondément.

- Nous sommes du côté des droits de l'homme, du progrès social, de la lutte contre le racisme et toutes les formes de discrimination. Ceux qui ne l'auraient pas compris doivent se souvenir du 1^{er} Mai 2002 ! Mais nous restons lucides et éveillés. Comme en 1993, le syndicalisme est malade. Malade de ses divisions, de son impuissance à proposer face aux régressions sociales.

Et comme en 1993, notre action se veut : « La concrétisation d'une volonté farouche et d'un espoir partagé : créer ce déclic qui peut permettre le sursaut nécessaire pour redynamiser et construire en France un syndicalisme fort, représentatif. Un syndicalisme réformiste. Un syndicalisme essentiel pour la démocratie ! ». (Déclaration de l'AG constitutive de l'UNSA, 12 Février 1993).

Toujours d'actualité. Non ?



Sommaire

Article P2-3

- Accord sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les Caisses d'Épargne

Brèves P2

- Résultats électoraux
- Nouveaux syndicats : Bred - Banques populaires
- Procès : assurances

Article P4

- Martine Le Gal : un pilier fondateur

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>



PANNKKE

SEGUROS

BANCA

Ce que nous défendons

L'évolution du système français des relations sociales est en route.

Aujourd'hui, deux rapports à la demande du Premier ministre, ont mis à l'ordre du jour les changements à venir. Celui de M. Chertier sur le dialogue social est l'objet d'une consultation des partenaires sociaux par le ministre du Travail. Celui de M. Hadas-Lebel, sur la représentativité syndicale, est entre les mains du Conseil Economique et Social. La troisième chambre de la République a pour mission de donner un avis sur ce rapport. Une commission dite « temporaire » a été créée. Elle est présidée par le Président du CES, et composée de représentants de tous les groupes composant le Conseil.

Cette commission par un « avis » va fournir au gouvernement un outil lui permettant, s'il le souhaite, de mettre en musique une réforme de la représentativité syndicale et du financement des syndicats.

Au sein de cette commission, nous défendons des positions innovantes.

Ainsi nous partons d'un principe de base simple, qui est de dire qu'une bonne réforme doit être juste, démocratique et réaliste. Le système actuel est injuste car inégalitaire, non démocratique car arbitraire et non

réaliste car figé dans le temps, c'est-à-dire en 1966.

La mise en œuvre de nos propositions s'appuie sur trois principes fondamentaux qui sont que chaque salarié doit pouvoir voter, que la représentativité doit être fondée sur le vote des salariés, que les accords doivent être majoritairement validés.

Le bouleversement est important puisqu'il part de l'idée que « la représentativité doit être démocratiquement vérifiée et non plus administrativement octroyée ».

L'instrument de mesure principal est l'élection prud'homale qui se déroule tous les cinq ans. Elle a comme vertu première d'appeler tous les salariés à voter, mais aussi d'être difficile car sans organisations et structures professionnelles et interprofessionnelles, un syndicat ne peut atteindre un seuil minimal de 5%. De ce test électoral découle la représentativité nationale de branche et dans les entreprises.

C'est ce que nous défendons au Conseil Economique et Social. C'est jouable car réaliste et tenant compte des pesanteurs actuelles du syndicalisme français mais suffisamment novateur pour briser l'immobilisme.

Luc Martin-Chauffier

RÉSULTATS ÉLECTORAUX

MAIF : ELECTIONS CE ET DP APRÈS LE 2ÈME TOUR

Interdit de 1er tour, nous avons appelé les salariés à l'abstention pour pouvoir concourir à un 2ème tour éventuel.

Notre appel a été entendu, en particulier dans le collège cadres.

CE 2006, CADRES 2ÈME TOUR

Inscrits :	1 125	
Exprimés :	516	
CGC :	215 voix	41,67 %
UNSA :	126 voix	24,42 %
CFDT :	78 voix	15,12 %
CGT :	67 voix	12,98 %
FO :	30	5,81 %

La CGC et l'UNSA ont chacune 1 élu titulaire et 1 élu suppléant.

DP 2006 – 2ÈME TOUR (SIÈGE ET EXTÉRIEUR)

Inscrits :	2 241		
Exprimés :	829		
CFDT :	208 voix	25,06 %	4 T + 4 S
CGT :	202 voix	24,37 %	3 T + 3 S
CGC :	165 voix	19,90 %	3 T + 3 S
UNSA :	155 voix	18,90 %	3 T + 3 S
FO :	99 voix	11,94 %	1 T + 1 S

Nous redésignerons des délégués syndicaux à la MAIF avec de tels résultats aux élections obtenus malgré l'obstacle du 1er tour. D'autant plus que nous avons progressé en adhérents. L'ancienneté est plus dure à venir, c'est le temps qui passe, trop lentement ici, trop vite ailleurs.

NOUVEAUX SYNDICATS : BRED – BANQUES POPULAIRES

Après l'affiliation du SUNI-BRED à l'UNSA pour la France métropolitaine, nous avons le SUNI-BRED Guadeloupe qui nous a rejoint ainsi que le SUNI-BRED La Réunion. Notre implantation dans la première des banques populaire est importante, elle conforte notre représentation dans le groupe pour bientôt nous rendre représentatif dans celui-ci.

PROCÈS : ASSURANCES

Générali : au GPA, société du groupe Générali, le juge du IXème arrondissement de Paris nous a déclaré non représentatif pour la 3ème fois. Il faut dire que nous n'avons pu déclarer que 103 adhérents, soit 5 % du personnel, dont nous avons prouvé un par un l'existence. Mais que faire entre une CGT à 484 adhérents, soit 18 % du personnel et une CGC à 250, soit 8 % du personnel. Adhérents pris en compte sur simple déclaration de leurs parts. Leur « irréfragabilité » les dispense de toute preuve. Le temps à manqué à FO et à la CFDT pour faire marcher la machine à inventer des adhérents.

Nous persistons et redésignerons, malgré les frais en avocats et en articles 700, réclamés par nos adversaires patronaux et syndicaux liés par une sainte alliance qui les honore.

Nous sommes pour l'unité, mais...

Accord sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les Caisses d'Epargne

Notre syndicat dans les Caisses d'Epargne, le Syndicat Unifié / UNSA a signé un accord « Pour une réelle politique en faveur des salariés handicapés : embauche, maintien et évolution dans l'entreprise ».

Le Syndicat Unifié / UNSA est le premier syndicat dans l'entreprise. Cet accord dans une entreprise phare du secteur financier et du paysage économique et social français enclenche une dynamique vertueuse sur un sujet qui fait beaucoup parler de lui mais dont les réalisations concrètes pour les handicapés sont très inférieures à ce nous devrions avoir dans notre pays.

Malgré les déclarations du chef de l'Etat et une nouvelle loi votée en 2005, l'emploi des salariés handicapés ou leur maintien dans l'emploi constitue toujours, en France, un défi. Peu d'entreprises atteignent le seuil légal de 6 % de leurs effectifs. Le Groupe Caisse d'Epargne n'emploie que 2,6 % de travailleurs handicapés.

C'est dans ce contexte que la Caisse nationale a engagé en début d'année des négociations qui viennent d'aboutir à un accord sur lequel le Syndicat-Unifié/UNSA s'est engagé. Ce texte s'impose à l'ensemble des entreprises de la branche Caisse d'Epargne. La grande majorité d'entre elles se « contentait » de verser des pénalités réglementaires à l'AGEFIPH et permettait à quelques entreprises spécialisées de faire travailler des salariés ne trouvant pas d'emploi en milieu ordinaire.

■ Privilégier la qualité à la quantité

L'embauche et surtout la réussite de l'intégration de travailleurs handicapés ne sont pas choses aisées pour de multiples raisons, culturelles, économiques, organisationnelles.

Fort de ces constats, nous avons préféré privilégier les moyens plutôt que de se focaliser sur le nombre d'embauches, estimant qu'une fois enclenché, le processus ne pourra que progresser. Créer les mécanismes, encourager les initiatives, aura très vite pour conséquence de modifier les comportements face au handicap. Nous nous sommes donc employés, au cours de ces négociations, à veiller à ce que les dispositifs mis en place répondent bien à cet objectif.

■ Moyens mis en œuvre

- Au niveau national, une Mission

Handicap et Diversité (MHD) rattachée à la RH Groupe, chargée de coordonner et d'animer les actions aux niveaux national et local. Cette création répond à une de nos principales exigences.

- Au niveau de chaque entreprise, un pôle de compétences et d'expertise sur l'emploi des personnes handicapées rattaché à la DRH est chargé de l'organisation de la mise en œuvre des dispositions prises, du suivi et de la communication auprès de l'ensemble des salariés. De plus, un référent handicap est désigné au sein de chaque entreprise et travaille en relation avec la mission nationale.

- Financement : Un budget de référence est déterminé sur la base des contributions que les entreprises auraient versées à l'Agefiph. A notre initiative, ce budget est centralisé auprès de la MHD avec un droit de tirage qui sera débloqué sur dossiers. Cette notion de droit de tirage est importante pour favoriser la qualité de constitution des dossiers générateurs d'actions.

- Emploi : L'accord prévoit le recrutement de 170 nouveaux salariés handicapés pendant la période de l'accord (3 ans), prioritairement en CDI.

- Maintien dans l'emploi : Des dispositifs sont prévus :

- adaptation au poste de travail ou reconsidération du poste occupé ;

- recherche de techniques et technologies innovantes.

Télétravail : A notre demande, un dispositif incluant le télétravail est prévu.

■ Accueil et insertion

- Mise en œuvre dans chaque entreprise d'actions de communication, de formation et de sensibilisation,

- Accompagnement par un tuteur des nouveaux embauchés,

- Mise en place d'un parcours d'accueil ou de réintégration,

- Formation de l'équipe accueillante,

- Actions de communication et de sensibilisation.

Ce point sur l'accueil et l'insertion constitue également un élément déterminant de notre signature dans la mesure où tout le monde s'accorde à dire que l'échec d'une embauche de personne handicapée est souvent la conséquence d'une absence d'accompagnement du salarié et des équipes accueillantes ainsi que d'une bonne préparation en amont.

- Gestion des carrières : Au-delà des accords collectifs existants, l'accord ajoute des mesures particulières pour les salariés handicapés en matière de mobilité et de reclassement.

- Formation des jeunes handicapés : Mise en place de relations et de partenariat avec les écoles, universités et organismes de formation spécialisés afin d'accueillir les jeunes handicapés, en vue d'insertion.

■ Suivi de l'accord

Chaque entreprise est tenue d'établir un bilan annuel constatant les évolutions recensées. Au niveau de la branche, une commission de suivi, composée des signataires de l'accord, est réunie semestriellement pour suivre l'application de l'accord. Enfin, le Groupe s'est engagé par une lettre de ses dirigeants à aider les salariés handicapés qui auraient besoin de moyens de transports adaptés ou de véhicules aménagés. Cet accord, le premier du genre dans le Groupe Caisse d'Epargne, doit être l'élément déclencheur d'une véritable politique en faveur des travailleurs handicapés. Nous savons tous qu'il faudra faire preuve de détermination pour que les objectifs fixés soient atteints. Le Syndicat-Unifié/UNSA prendra toute sa place dans ce défi.

BANQUES : TOUS RÉSEAUX CONFONDUS

Inscrits :	369 816	
Exprimés :	231 478	
CFDT :	65 373	28,24 %
CGC :	47 101	20,35 %
CGT :	30 321	13,10 %
FO :	28 743	12,42 %
UNSA :	20 091	8,68 %
CFTC :	16 740	7,23 %
SUD :	14 526	6,28 %
Autres :	8 583	3,71 %

ASSURANCES : TOTAL BRANCHES

Inscrits :	90 858	
Exprimés :	57 643	
CFDT :	21 765	37,76 %
CGT :	10 659	18,49 %
CGC :	8 439	14,64 %
UNSA :	6 442	11,18 %
FO :	5 898	10,23 %
CFTC :	3 965	6,88 %
Autres :	497	0,86 %

**ELECTIONS PRUD'HOMALES
PENSE-BÊTE INDISPENSABLE**

- Etre obligatoirement de nationalité française. Le conseiller prud'homal est un magistrat.
- Fournir une photocopie recto verso de la carte d'identité en cours de validité lors de l'élection. Seule la carte d'identité est acceptée comme document.
- Electeur dans la commune de son lieu de travail, candidat également dans la commune de son lieu de travail, avec possibilité d'être candidat dans un conseil limitrophe.
- Nombre de conseils de prud'hommes : 286
- Nombre de listes à fournir au total des cinq sections : 1 266
- Nombre de candidatures : environ 7 400 multiplier par 2 pour être sûr de la validité de la liste
- Sections composant un conseil de prud'hommes : Industrie, Commerce, Agriculture, Activités Diverses, Encadrement
- Les salariés des banques-assurances relèvent pour les non-cadres de la section du Commerce, pour les cadres de la section de l'Encadrement.
- En 2002, l'UNSA a eu, sur 7 140 sièges à pourvoir : 162 élus (Industrie : 9 ; Commerce : 43 ; Agriculture : 31 ; Activités Diverses : 20 ; Encadrement : 59)

En voix, nous avons fait :

Industrie :	2,54 %
Agriculture :	9,04 %
Commerce :	5,22 %
Encadrement :	8,16 %
Activités Diverses :	6,06 %
Total :	5,01 %

Pour les élus :

- Une formation sera assurée après l'élection par l'UNSA
- Les salaires ne sont pas touchés car l'Etat reverse directement à l'employeur les pertes de salaire du salarié
- Le temps consacré est au maximum d'une demi-journée par semaine

**Notre invité : François Blanchecotte
Secrétaire général du syndicat UDPA d'AXA**

Spécial délocalisations AXA France

AXA est prête à utiliser tous les leviers de la communication pour tromper la presse, les organisations syndicales et ses salariés. En effet, AXA, au travers d'une campagne dans les médias, rejette la responsabilité des délocalisations au Maroc sur les organisations syndicales.

Raison invoquée : celles-ci seraient opposées à un assouplissement des plages horaires et au travail le samedi.

Mais en fait :

-A aucun moment la Direction n'a proposé aux organisations syndicales de négocier un assouplissement des plages horaires en contrepartie d'un retrait des délocalisations.

-Il est faux de dire que tout le monde part à 17 h. Le dernier accord propose plusieurs choix d'horaires dont une plage mobile se terminant à 19 h.

-AXA affirme que les délocalisations sont une conséquence de l'application des 35 heures et de la rigidité du code du travail. C'est faux. Au Royaume Uni, il n'y a pas de 35 heures et la législation sur le travail est l'une des plus souples d'Europe. Or AXA UK a déjà procédé à des délocalisations massives.

-AXA ne dit pas la vérité en affirmant que l'insuffisance de la flexibilité en France est la cause des délocalisations. Nos collègues de Direct Assurances ont des horaires flexibles, travaillent le Samedi... et malgré tout, Direct Assurances est engagé dans un processus de délocalisation au Maroc.

-La réduction des coûts d'un montant de 75 millions d'euros, rapportés au chiffre d'affaires prévisionnel de 32 Milliards d'€ représentent 0,23 %. Peut-on croire qu'une baisse de 0,23 % des tarifs d'assurances va séduire la clientèle !

-La délocalisation n'apporte aucun avantage concurrentiel pour développer le chiffre d'affaires et servir les clients. Les dirigeants des grands groupes d'assurances se livrent à une course effrénée pour faire monter leurs cours de bourse, pour acheter d'autres sociétés.

Comment AXA dans ces conditions ose-t-elle toujours se prétendre une entreprise citoyenne ?

La Direction explique à la presse qu'AXA se préoccupe de développer l'emploi dans des pays en voie de développement.

C'est faux : AXA n'a pas hésité à fermer ses implantations en Afrique et en Amérique du Sud, des pays qui eux aussi ont besoin de son expérience et d'emplois.

Notre démarche commerciale risque de pâtir de cette politique dans un contexte où les consommateurs qui sont de plus en plus sensibilisés à la « citoyenneté » préféreront les entreprises développant l'emploi en France. Il est à noter que bon nombre d'entreprises de services font aujourd'hui marche arrière en rapatriant leurs services. En cause : l'augmentation du nombre de plaintes de clients mécontents du service rendu.



Sommaire

Article P2-3

- Un nouveau site internet pour relier les syndicats de la Fédération Banques-Assurances

Brèves P2 et P4

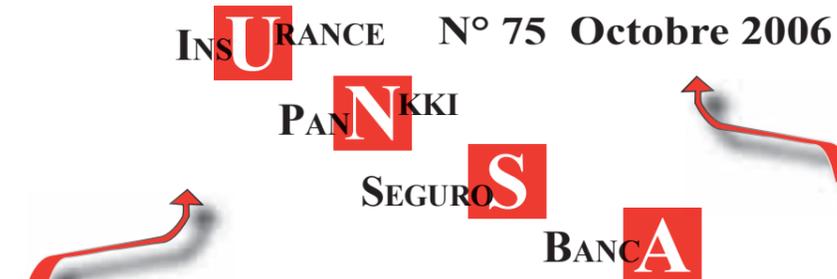
- Il faut sauver le livret A !!!
- Elections
 - Banques
 - Assurances
- Elections prud'homales
 - Pense-Bête indispensable

Article P4

- Notre invité : François Blanchecotte, secrétaire général du syndicat UDPA d'AXA

**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



Peau de balle et balai de crin

Le 10 octobre, M. Jacques Chirac a prononcé devant le Conseil Economique et Social un discours « sur la modernisation du dialogue social ».

Le chef de l'Etat a décidé de « *placer les partenaires sociaux au cœur de l'élaboration des normes et des réformes sociales* ».

Cette décision est « *un choix de société* ». Elle met au centre de la décision politique, législative et réglementaire les partenaires sociaux. C'est là une « *modernisation de notre pacte social* ». Le chef de l'Etat devant le CES a spécifié qu'« *il nous faut revoir le partage entre ce qui relève de la loi et de ce qui relève du contrat* ».

En fait, il considère qu'« *il faut plus de contrat et moins de loi* ». C'est là, même si « *le dernier mot restera à la représentation nationale* », une révolution dans ce pays où la loi est la pierre angulaire de toute construction politique.

M. Jacques Chirac a donc mis les pouvoirs publics devant l'obligation de « *devoir apprendre à légiférer ou à prendre des ordonnances sur la base du travail des partenaires sociaux* », car pense-t-il ceux-ci « *ont une connaissance et une expertise indispensable des réalités sociales* ».

Cette évolution majeure du dialogue social qui fait des partenaires sociaux des producteurs de normes et de réformes sociales prévoit-elle une réforme de la représentativité des acteurs sociaux, en leur donnant une légitimité incontestable ?

La réponse est non. Le CES est censé

se prononcer sur la représentativité des syndicats et sur la validité des accords collectifs. La loi sur le dialogue social reprendra éventuellement les propositions du CES, le chef de l'Etat n'a pas été précis sur ce sujet.

Et pourtant, comment imaginer que la représentation nationale, élue au suffrage universel, acceptera de voir des partenaires sociaux adoués par un arrêté de 1966, avoir la possibilité de produire de la norme sociale qui pourrait s'imposer au législateur ?

Par qui sont choisis les partenaires sociaux ? Sont-ils élus par ceux qu'ils représentent ? Rendent-ils compte de leur mandat aux salariés, pour les syndicats, à un moment ou un autre ?

Aucune des confédérations ouvrières ne peut prétendre être la représentante de tous les salariés. Elle est au plus la représentante des salariés de telle ou telle entreprise. Et pourtant quand elle signe cela s'applique à tous.

Que dire de la validation des accords collectifs ? Peut-on imaginer le législateur entériner par la loi, un accord professionnel minoritaire ?

Pour que la réforme sur « *la modernisation du dialogue social* » ait une chance d'aboutir, il faut qu'elle soit accompagnée d'une réforme de la représentativité des acteurs du dialogue social. Faute d'une réforme de la représentativité des partenaires sociaux, les velléités réformatrices sur le plan social du chef de l'Etat seront -peau de balle et balai de crin- comme on disait dans nos campagnes, il n'y a pas si longtemps.

Luc Martin-Chauffier

**COMMUNIQUÉ DE PRESSE
IL FAUT SAUVER LE LIVRET A !!!**

Bagnolet, le 12 septembre 2006

La Fédération Banques Assurances et Sociétés Financières de l'UNSA ainsi que l'UNSA Postes souhaitent que le dossier de distribution du livret A, examiné par Bruxelles, ne soit pas dissocié du problème plus général des conditions de collecte et de l'utilisation des fonds qui y sont déposés.

L'UNSA rappelle que l'ensemble du secteur de l'habitat social bénéficie de financements issus du Livret A : 80% des logements sociaux sont financés grâce aux prêts aux organismes HLM ; sans cet apport, tout le système serait fragilisé.

De plus, le livret A constitue, pour une grande majorité de ménages français, un outil d'épargne simple et gratuit ; il est également la seule parade à l'exclusion bancaire de certaines populations très modestes.

Aucun changement touchant à l'un des éléments du circuit, collecte, rémunération, utilisation des fonds, ne doit être prétexte à une remise en cause des valeurs portées par le Livret A : épargne populaire et financement du logement social.

Pour l'UNSA, il est impératif de pérenniser le fonctionnement du Livret A par un strict cahier des charges garantissant :

- la transparence commerciale des dépôts pour éviter tout détournement de ceux-ci vers des produits d'épargne plus risqués ;
- la remontée de la totalité des fonds vers la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) ;
- le maintien du financement du logement social ;
- l'absence d'impact social dans les établissements bancaires touchés par une modification des conditions de distribution ;

et de manière générale le maintien des missions financées à ce jour par la collecte.

Enfin, l'UNSA souhaite que, dans cette affaire, une approche citoyenne et sociale juste soit privilégiée afin de permettre à chacun des acteurs de servir au mieux l'épargne des français.

**ELECTIONS
BANQUES
CAISSE NATIONALE DES CAISSES**

D'EPARGNE - CE 2006

Inscrits :	1 447		
Exprimés :	829		
UDS :	370	44,63 %	5 élus
CGC :	173	20,87 %	2 élus
UNSA :	149	17,97 %	2 élus
CFDT/FO/CGT :	137	16,53 %	

**ASSURANCES
AGPM – CE 2006**

Inscrits :	760		
Exprimés :	500		
CGC :	105	21 %	
UNSA :	99	19,80 %	
CFTC :	86	17,20 %	
FO :	78	15,60 %	
CFDT :	76	15,20 %	
Autres :	56	11,20 %	

Un nouveau site Internet pour relier les syndicats de la Fédération Banques Assurances

Le développement rapide de la Fédération Banques Assurances a rendu nécessaire la création d'un outil de communication instantanée entre les syndicats de notre fédération. C'est pourquoi nous avons créé cet été le nouveau site Internet de la Fédération.

Ce site Internet permet :

- d'échanger rapidement des informations qui concernent tout ou partie des syndicats de la Fédération
- de constituer une base de données documentaire au niveau fédéral
- d'offrir une vitrine sur l'extérieur, et notamment aux syndicats de la banque et de l'assurance qui ont en projet d'adhérer à l'UNSA et aux journalistes qui veulent suivre notre activité syndicale dans ces secteurs d'activité

En outre, la reconnaissance de notre représentativité dans la branche assurances le 30 juin 2005 nous a permis de participer à la négociation collective de branche. A cette occasion, les syndicats assurances de la Fédération ont appris à travailler ensemble sur des dossiers communs. La rubrique Négociation collective de branche aura donc pour eux une utilité directe et quotidienne.

Caractéristiques du site :

Adresse : <http://banques-assurances.unsa.org>
 Fil RSS : <http://banques-assurances.unsa.org/backend.php3>
 Recherche : il suffit de saisir le mot et de cliquer sur rechercher pour trouver tous les articles où figure ce mot
 Forum : Il est possible de donner sa réaction à un article. Attention les textes sont publics.



Les rubriques du site sont les suivantes :

Adhésions des syndicats

- Conditions d'adhésion
- Bureau de la Fédération
- Répertoire des syndicats

Bulletins mensuels

Tous les bulletins mensuels depuis le 1er janvier 2006.

Dossiers thématiques

- Congés
- Diversité égalité professionnelle
- Epargne salariale
- Formation professionnelle
- Prévoyance Santé
- Retraite

- Salaires
- Santé au travail
- Seniors

Echos de la presse

Les articles notables dont les syndicats de nos secteurs d'activité la branche ont fait l'objet.

Négociation collective Assurances

- Accords de branche
Les accords de branche depuis 2004.
- Commissions Paritaires Nationales et Emploi
- CPN Prévoyance
- CPN Rémunérations Minimales Annuelles

Conventions Collectives
Les textes des conventions collectives

- Organismes paritaires
- AEA
- APESA
- ASARPA
- B2V
- B2V Gestion
- CREPPSA
- ENASS
- IRCASA
- IRPESA
- Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance
- OPCASSUR

Sites Internet de syndicats

Une sélection des meilleurs sites Internet des syndicats de la Fédération.

Extraits de l'intervention d'Alain Olive, au Conseil Economique et Social

Mardi 28 novembre 2006

Monsieur le Président, Messieurs les rapporteurs, Chers collègues,

Rarement dans notre pays, les questions du dialogue social et de la représentativité syndicale ont suscité autant de débats.

Trois raisons essentielles peuvent expliquer cet intérêt :

- la crise du CPE, qui a démontré qu'il était urgent de forger de nouveaux outils pour un dialogue social renoué.

- une prise de conscience de nos dirigeants politiques qui comprennent que l'Etat ne peut plus être considéré comme le seul acteur vraiment légitime à intervenir dans le champ social.

- enfin, dans un monde de plus en plus compliqué, il est nécessaire d'expliquer toujours et encore, donc de dialoguer.

Nos concitoyens et les salariés dans leurs entreprises veulent, non seulement comprendre le sens des changements mais aussi en être les acteurs.

Il y a là comme une aspiration à un renouveau démocratique que nous devons encourager.

C'est donc dans ce contexte que nous avons à examiner ce projet d'avis qui nous est soumis. (...)

Au cœur de ce projet se trouve la question de la négociation collective qui, quand elle est vivace, est un facteur, à la fois de compétitivité pour l'entreprise et de progrès social pour les salariés.

Si nous voulons favoriser cette négociation collective, deux questions se posent :

- sur quels critères doit reposer la légitimité des accords qu'elle génère ?

- sur quels fondements doit être basée la légitimité ... des organisations syndicales ?

A ces questions, le projet d'avis apporte à la fois des réponses qui épou-

sent l'idée que nous nous faisons de la démocratie sociale ainsi que des réponses que nous considérons comme justes et réalistes. (...)

Il faut que les acteurs syndicaux soient clairement et incontestablement représentatifs.

Or en démocratie, y compris dans l'entreprise, cette légitimité ne peut émaner que d'une seule source : l'élection.

C'est par leur vote que les salariés, tous les salariés, qu'ils travaillent dans les petites, les moyennes ou les grandes entreprises doivent pouvoir librement choisir leurs représentants.

Il faut tordre le cou à cette idée, émise ici ou là, que plus de démocratie, c'est plus de désordre.

Plus les principes démocratiques sont affirmés, plus l'ordre social est renforcé.

En faisant reposer la légitimité des organisations syndicales « principalement sur les élections » et donc le vote des salariés, le projet d'avis pose une exigence cruciale qu'il traduit logiquement par l'abrogation de l'arrêté du 31 mars 1966.

A une représentativité administrativement octroyée, il substitue une représentativité nationale démocratiquement vérifiée. (...)

Restera ensuite à déterminer l'indicateur le plus pertinent de cette représentativité.

Sur ce point, le texte ne tranche pas.

L'UNSA a proposé que les élections prud'homales constituent ce test de représentativité nationale.

Pourquoi ?

Essentiellement par souci de pragmatisme et d'efficacité.

C'est la seule élection qui existe et lors de laquelle tous les salariés peuvent voter quelle que soit la taille de l'entreprise. (...)

Des organisations syndicales légitimes, des organisations syndicales qui aient toutes les mêmes droits, voilà ce que propose le texte. (...)

Le projet d'avis institue une égalité de traitement entre toutes les organisations syndicales, qui n'existe pas aujourd'hui.

Il est temps d'en finir avec les discriminations et les injustices qui frappent certaines organisations syndicales comme la mienne dont la seule faute est sa jeunesse. Comme si l'horloge syndicale s'était arrêtée en 1966.

Ce projet d'avis apporte enfin des réponses réalistes sur la question des accords.

Il propose de passer - dans un premier temps - d'un droit d'opposition majoritaire à un engagement à la majorité relative, ce qui réduirait les risques de blocages.

Le réalisme aujourd'hui dans les relations sociales, c'est de faire le plus largement confiance aux salariés. C'est de cette confiance que naîtra une plus grande responsabilité.

On ne peut plus continuer à tolérer que des accords minoritaires et parfois ultra minoritaires puissent créer du droit qui s'applique à tous. (...)

L'expression de la majorité se doit d'être claire et positive. (...)

C'est cela aussi qui créera des obligations nouvelles pour les organisations syndicales ; c'est aussi cela qui obligera les uns et les autres à prendre leurs responsabilités et à les assumer devant les salariés. (...)

Ce projet, si demain nous l'approuvons, restera comme un acte fondateur, à même de rénover profondément la démocratie sociale de ce pays et de lui donner un nouveau souffle, ce qui sera bon et utile à la fois pour les entreprises et leurs salariés. (...)



Sommaire

Article P2-3

• Avis du Conseil Economique et Social sur le rapport Hadas-Lebel

Article P4

• Extraits de l'intervention d'Alain Olive, au Conseil Economique et Social du mardi 28 novembre 2006

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

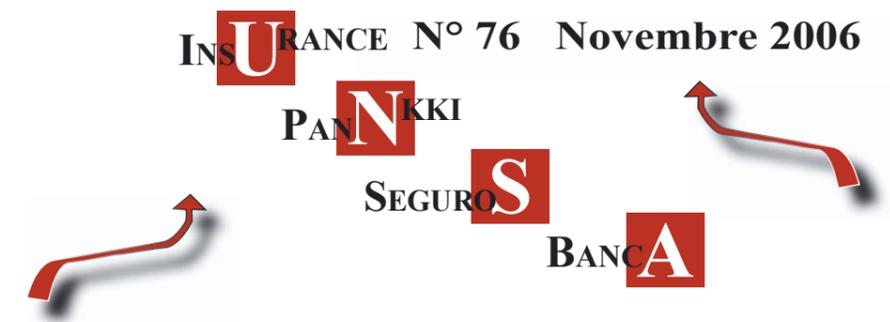
FAX : 01 48 18 88 91

COURRIEL : bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org

SITE :

HTTP://BANQUES-ASSURANCES.UNSA.ORG



Lettre ouverte à M. de Villepin, Premier ministre

Monsieur le Premier ministre,
Dans le cadre de votre volonté de rénover et consolider le dialogue social, vous avez eu la bonne idée de demander à M. Hadas-Lebel un rapport sur « la représentativité des organisations syndicales et professionnelles, les conditions de validité des accords collectifs, les modalités du dialogue social au sein des petites et moyennes entreprises, le financement des syndicats ». En possession de ce rapport courageux, ouvert sur l'avenir, vous avez demandé à M. Jacques Dermagne, Président du Conseil Economique et Social, de présider une commission qui devait proposer à cette Assemblée un avis sur ledit rapport.

Nous sommes au bout du processus, l'avis a été adopté en séance plénière par le Conseil Economique et Social.

Monsieur le Premier ministre, il ne vous reste plus qu'à décider. Le temps de la réflexion est passé. Vous avez entre les mains des propositions qui devraient permettre à notre pays d'être doté de partenaires sociaux légitimés par ceux qu'ils représentent et donc être des interlocuteurs crédibles.

L'avis du Conseil Economique et Social propose, comme vous le savez, l'abrogation de l'arrêté de 1966, la prise en compte de l'élection comme critère premier de la représentativité des syndicats, l'accord majoritaire

pour la conclusion des accords collectifs.

Monsieur le Premier ministre, les propositions du Conseil Economique et Social sont simples et peuvent être l'objet d'une application immédiate. Cela dépend de vous.

Ne croyez-vous pas qu'il faille libérer de la schizophrénie dans laquelle ils se sont enfermés, les représentants des employeurs qui, d'un côté, sont les chantres de la libre concurrence, et de l'autre, défendent le monopole des cinq confédérations syndicales ? Qu'il faille aussi laisser les confédérations évoluer et se développer dans la vraie vie, hors du cocon artificiel dans lequel elles évoluent à l'abri du grand large depuis 1966 ?

Dans l'Europe sociale en construction, le syndicalisme français ne peut plus vivre à l'abri de moucharabiehs qui l'isolent sans le protéger.

Monsieur le Premier ministre, une décision politique remettant sur pied, dans le sens de la marche, le dialogue social serait un acte politique majeur.

Permettez-moi d'être optimiste et confiant.

Croyez, Monsieur le Premier ministre, en l'expression de mes sentiments très respectueux et citoyens.

Luc Martin-Chauffier
Membre du Conseil
Economique et Social

Avis du Conseil Economique et Social sur le rapport Hadas-Lebel

Le Conseil Economique et Social a sur la demande du Premier ministre, émis un avis sur le rapport Hadas-Lebel, qui traite principalement de la représentativité des syndicats et des accords collectifs. M. de Villepin avait demandé que la commission chargée au sein du CES d'écrire l'avis soit présidée par le Président dudit Conseil, M. Jacques Dermagne.

C'est dire l'importance que le chef du gouvernement, et à travers lui le Président de la République, attachent à ce sujet et à l'avis du CES.

On ne peut donc attendre qu'une suite politique à cet avis, le gouvernement se trouve dans l'obligation de faire quelque chose. Faute de passer pour velléitaire, une fois de plus. Nous publions ici des extraits de l'avis, qui illustrent les propositions qu'il émet.

Dans cette commission temporaire, l'UNSA était représentée par Luc Martin-Chauffier et Jacques Duron

Résultat du vote au CES :

Votants :	197
Pour :	132
Contre :	57
Abstentions :	8

Trois grands principes qui révolutionnent le fonctionnement du dialogue social :

- Abrogation de l'arrêté de 1966
- L'élection est le critère de la représentativité
- Les accords collectifs doivent être majoritaires en voix

L'avis de la « commission temporaire » du Conseil Economique et Social est le fruit de longs débats, qui ont commencé en juin pour se terminer en novembre, au cours de 12 réunions. La commission était composée de représentants de tous les groupes présents au Conseil Economique et Social. Les partisans du statu quo, donc hostiles à toutes évolutions en matière de représentativité syndicale, étaient principalement le MEDEF, la CGPME pour les employeurs, et la CGC, la CFTC et FO pour les syndicats.

La commission a produit un premier texte qui reflétait totalement les positions de l'UNSA. Nous nous y reconnaissons à 100 %. Ce texte a été l'objet de discussions longues, dures et difficiles. Les arguments des « conservateurs » étant souvent le reflet d'un grand désarroi et surtout d'une peur de disparaître pour les syndicats et d'une crainte de perdre des « signataires dociles » pour les employeurs.

In fine le texte dont nous vous donnons ici des extraits est le résultat de compromis inévitables dans une commission composite présidée par le Président du CES, qui avec les rapporteurs, s'est battu pour préserver l'essentiel - l'abrogation de l'arrêté de 1966 - l'élection comme critère de représentativité - l'accord majoritaire.

Les rapporteurs, MM. Aurelli et Gautier, ont été tout au long des réunions d'une grande honnêteté intellectuelle, à l'écoute de tous mais sans concession sur l'essentiel qu'ils avaient défini dès le début.

Représentativité des organisations syndicales

L'avis rappelle la situation actuelle du fonctionnement de la représentativité syndicale :

« Parmi les organisations syndicales de salariés, cinq d'entre elles (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) bénéficient d'une présomption de représentativité « irrefragable », c'est-à-dire, selon le dictionnaire « qu'on ne peut pas récuser ». Cette prérogative établie par des textes de 1950 et 1966 et dont la liste des bénéficiaires n'a pas été actualisée depuis 40 ans, bien que le gouvernement eut pu la modifier, confère à ces organisations la capacité de négociations des accords au niveau national, interprofessionnel et de branche. En outre, dans les entreprises, elles sont a priori réputées représentatives des salariés pour fonder des sections syndicales et présenter des candidats aux élections professionnelles dès le premier tour ».

Il précise les obstacles rencontrés par les organisations syndicales non représentatives :

« Les organisations syndicales qui ne bénéficient pas de cette présomption doivent prouver leur représentativité aux niveaux de la branche ou de l'entreprise au regard de critères fixés en 1950 par le Code du travail. La représentativité est appréciée au niveau de la branche par le ministre chargé du Travail et au niveau de l'entreprise par le juge d'instance. En aucun cas, ces organisations ne sont habilitées à agir au niveau national au même titre que les autres organisations syndicales bénéficiant de la présomption irrefragable ».

L'avis émet et pose la problématique des changements à apporter pour des raisons qui relèvent du bon sens et de l'éthique :

« Cette situation qui pouvait avoir sa justification dans le contexte historique de l'après-guerre apparaît aujourd'hui largement obsolète. Aujourd'hui, le principe d'une représentativité syndicale conférée à certains ad vitam aeternam par la puissance publique n'est plus compris. Notre assemblée considère qu'une nouvelle définition de la représentativité des organisations syndicales de salariés s'avère nécessaire : c'est une exigence d'équité, de réalisme, d'efficacité et de démocratie qui doit enrichir le présent et l'avenir ».

L'avis rappelle que pour conforter son choix de l'élection comme critère de représentativité, le rapport Hadas-Lebel édicte :

« ... Les résultats aux élections sont depuis longtemps combinés par la jurisprudence avec les effectifs -voire remplacent ces derniers- pour mesurer globalement l'audience. Ce critère nouveau tient implicitement compte de l'affaiblissement du nombre des adhérents des organisations syndicales pour prendre en considération leur influence sur l'ensemble des salariés. La jurisprudence s'est peu à peu éloignée de la lettre des critères pour les infléchir et les compléter dans le sens d'une adaptation plus fine aux réalités d'un syndicalisme de représentation plus que d'adhésion ».

L'avis met les organisations syndicales légalement constituées et indépendantes sur un même pied d'égalité en écrivant :

« Il paraît normal que toutes les organisations syndicales, dès lors qu'elles sont indépendantes et légalement constituées se révèlent à jour de toutes formalités, se voient appliquer les mêmes critères de représentativité ».

Abrogation de l'arrêté de 1966

L'avis tire la conséquence des réflexions ci-dessus pour poser l'acte fondateur qu'est l'abrogation de l'arrêté de 1966 :

« Il en résulte que l'arrêté du 31 mars 1966 n'est plus en harmonie avec les nécessités de l'enrichissement du dialogue social et doit être abrogé. Le caractère « irrefragable » de la présomption de représentativité doit être abandonné au profit de la notion plus moderne de « représentativité nationale » mettant plus en confiance les salariés et permettant aux organisations concernées de négocier des accords nationaux et interprofessionnels, de désigner des délégués syndicaux dans les entreprises et de présenter des candidats aux élections professionnelles dès le premier tour.

Dès lors, la reconnaissance de « représentativité nationale » devient plus « incontestable » qu'« irrefragable ». Elle ne pourrait être revue qu'en fonction des choix exprimés par les salariés lors de consultations électorales dont la périodicité et les modalités restent à définir ».

Propositions :

L'avis est clair sur la nécessité du critère électif :

« Dès lors que le Conseil Economique

et Social reconnaît majoritairement le principe selon lequel le choix par les salariés des organisations appelées à les représenter dans les négociations doit se fonder, entre autres, mais principalement, sur des élections ».

L'avis énonce plusieurs conditions, dont nous extrayons quelques paragraphes :

« Il doit s'agir d'organisations syndicales légalement constituées et indépendantes. A cet égard, les critères figurant à l'article L.133-2 du Code du travail doivent être revus pour devenir les conditions objectives à remplir par les organisations candidates à ce suffrage. Ces conditions (déclaration de leur organisation, nombre minimum d'adhérents, cotisations, ancienneté, minimum...) devraient présenter un caractère objectif facilement contrôlable et non soumis à interprétation possible par le juge en cas de contentieux ».

Validité des accords collectifs :

L'avis instaure l'accord majoritaire comme la règle

« C'est donc bien l'expression du plus grand nombre qui doit être recherchée et, partant, l'avis majoritaire des salariés qui doit s'exprimer dans la signature d'un accord collectif. Il s'agit bien d'affirmer le principe de l'approbation par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés en voix, et non pas une majorité d'organisations en nombre ».

La majorité relative serait, dans un premier temps la règle, en attendant la majorité absolue :

« A chaque niveau de négociation, un accord serait donc valide dès lors qu'il serait signé par une ou des organisations représentant la majorité relative des salariés en voix. Un accord serait donc valide dès lors qu'il serait signé par une ou des organisations représentant un nombre de voix supérieur à celui des organisations qui ont exprimé leur opposition ».

Les extraits que nous avons sélectionnés sont significatifs, mais pour bien comprendre et le fond et la forme, il faut lire les 23 pages de l'avis.