Brèves

GMF ASSURANCE
CA 2006

Inscrits :	*5 093*	
Exprimés :	*2 638*	
CFDT :	*703*	*26,65 %*
CGT :	*586*	*22,21 %*
UNSA :	***534***	***20,24 %***
FO :	*348*	*13,19 %*
CGC :	*234*	*8,87 %*
CFTC :	*233*	*8,83 %*

CDC – GROUPE ICADE
CE 2006

Inscrits :	*3 306*	
Exprimés :	*1 653*	
UNSA :	***426***	***25,75 %***
CFDT :	*381*	*23,06 %*
CFTC :	*292*	*17,68 %*
FO :	*236*	*14,26 %*
CGT :	*218*	*13,21 %*
CGC :	*100*	*6,04 %*

ELECTIONS – RÉSULTATS GLOBAUX BANQUES :

TOUS RÉSEAUX CONFONDUS :
Inscrits 362 076
UNSA : ***9,42 %*** ***5ème***

TOUS RÉSEAUX HORS AFB :
Inscrits : 215 804
UNSA : ***14,91 %*** ***3ème***

GROUPE CAISSES D'ÉPARGNE :
Inscrits : 52 400
UNSA ***28,14 %*** ***1er***

CRÉDIT AGRICOLE :
Inscrits : 72 672
UNSA ***10,08 %*** ***4ème***

BANQUES POPULAIRES :
Inscrits : 30 000
UNSA ***9,43 %*** ***6ème***

CRÉDIT MUTUEL :
Inscrits : 29 656
UNSA : ***10,40 %*** ***4ème***

CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS :
Inscrits : 9 500
UNSA : ***20 %*** ***2ème***

AFB :
Inscrits : 146 272
UNSA : ***0,48 %*** ***6ème***

ASSURANCES :
FFSA + GEMA :
Inscrits : 102 305
UNSA : ***10,45 %*** ***4ème***

Notre invité : Raynald Dutot, secrétaire général Unsa Generali

Enfin la victoire de l'Unsa Generali !

Nous sommes en juillet 2005. La section GPA décide de quitter la CFDT pour divergences tant morale que politique. Partent, le délégué syndical principal, les délégués syndicaux et 5 élus sur 6. Ils sont suivis par 90 % des adhérents qui, déçus par les manigances et petits arrangements entre syndicats et direction, demandent la création d'un syndicat autonome et indépendant.

L'Unsa Generali est donc créé le 15 octobre 2005 avec Raynald Dutot comme secrétaire général.

Et la guerre commence ! Avec la direction qui refuse de le reconnaître ! Et les syndicats qui sont trop attachés à leurs avantages pour accepter un nouveau venu.

Quatre fois son secrétaire général a effectué des nominations de délégués et représentants syndicaux. Quatre fois la direction et les quatre vieilles dames les ont contestées.

• **1ère désignation le 20 septembre 2005.** Notre avocat, en accord avec la fédération, plaide la représentativité basée sur la représentativité de branche reconnue par le ministre. Qui peut le plus, peut le moins. Le juge rend son verdict. Un ministre n'a pas à se substituer à la justice. L'Unsa n'est pas reconnue à GPA. Le juge nous condamne à des articles 700.

• **2ème désignation le 24 janvier 2006.** Nous plaidons la représentativité telle que définie dans l'article L133-2 du code du Travail justifiant notre représentativité par le nombre de nos adhérents (93), l'activité syndicale, l'indépendance financière, l'ancienneté… Nous sommes déboutés le 27 avril car le juge estime que le seul critère validé est l'indépendance vis-à-vis de la direction. Ses attendus nous laissent penser que nous sommes sur la bonne voie.

• **3ème désignation le 15 mai 2006.** Nous plaidons de la même manière, en répondant aux attendus du jugement précédent. En nombre d'adhérents, nous en présentons 103 à jour de leurs cotisations. Le même juge nous déboute et base ses attendus sur des « attestations » provenant de la CFE-CGC et de la CGT précisant qu'ils ont respectivement 464 et 190 adhérents à GPA (plus que le nombre de voix qu'ils ont obtenu aux dernières élections professionnelles ?). La juge les retient et nous précise que le taux de syndicalisation étant important à GPA, nous n'avons pas suffisamment d'adhérents…

• **4ème désignation le 27 octobre 2006** devant le même tribunal du 9ème arrondissement de PARIS et là ! Victoire le 21 décembre 2006. La juge reconnaît notre représentativité car nous répondons aux critères. Il est vrai que nous présentons 149 adhérents, 27 tracts envoyés ou distribués aux salariés, 11 réunions syndicales, 3 pétitions… La bataille a été rude, blâme, menaces, et discriminations en tout genre, mais si c'était à refaire, l'équipe le referait sans hésiter, grâce au soutien inconditionnel des adhérents.

La boucle sera bouclée avec la représentativité nationale de l'Union.

banques UNSA assurances

INSURANCE PANNKKI SEGUROS BANCA

N° 77 Janvier 2007

Sommaire

Article P2-3
• Négociations annuelles obligatoires (NAO)

Brèves P2 et P4
• Résultats élections

Article P4
• Notre invité : Raynald Dutot, secrétaire général UNSA Generali

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

Bien joué Cendrillon !

Le 21 décembre 2006, le Tribunal d'instance du 9ème arrondissement de Paris a déclaré l'UNSA représentative au GPA / Generali.

Ce résultat vient au bout de quatre procès en représentativité, en près de deux ans, intentés à la fois par la direction et les fédérations CGT / CGC / CFDT / CFTC. Ce résultat montre à la fois l'opiniâtreté des militants et des adhérents de l'UNSA dans les entreprises à exister malgré l'adversité, mais aussi la « sainte-trouille » des autres syndicats à voir apparaître une forme nouvelle du syndicalisme.

La preuve se fait chaque jour, qu'en France un syndicalisme « différent » intéresse les salariés, car continuer à adhérer à un syndicat non représentatif dans une entreprise, au bout de deux ans, est la démonstration de l'envie d'autre chose.

L'UNSA Generali regroupe 150 adhérents, soit 4,5 % de l'effectif.

Ce résultat est aussi celui de la solidarité de l'ensemble de l'UNSA, fédération, Union nationale, interprofessionnel.

Le juge reconnaît que l'UNSA remplit les cinq critères de représentativité.

En spécifiant que « l'autorité de la chose jugée ne pouvant être opposée dès lors qu'il s'agit de désignations opérées six mois plus tard », le juge fixe le délai de redésignation.

En spécifiant à propos du montant des cotisations « qu'il est loin d'être acquis que la décision d'adhérer à un syndicat soit d'abord une question de prix avant d'être une question d'idées » ; le juge, s'il n'ouvre pas la porte aux cotisations trop faibles, ne la ferme pas aux cotisations d'un montant modeste.

En spécifiant que le syndicat est « actif » comme le démontre « l'animation d'un site Internet, l'assistance apportée à des salariés dans le cadre de procédure de licenciement » et en plus « l'organisation de 11 réunions communes avec la CGT et la diffusion de deux pétitions également communes avec ce syndicat… sans oublier « la rédaction régulière de tracts ».

Le juge élargit les moyens de « l'influence ».

Nous avons échappé à la demande de 5 000 euros par l'employeur pour abus de droit, et aux 5 000 euros à la demande de la CFDT pour le même motif, auxquels elle a rajouté 1 800 euros d'article 700. Aux demandes conjointes de la CGT et la CGC pour 1 000 euros chacune, sans oublier la CFTC qui demandait comme ses acolytes 1 000 euros. Seule FO, absente, non pas par négligence mais par décision de l'être, n'a rien demandé et rien plaidé.

Au total, nous risquions d'être condamné à payer 14 800 euros. Si ce n'est pas une tentative d'étranglement par le fric, qu'est-ce-que c'est ?

Cendrillon a gagné. Normal. C'était écrit.

Luc Martin-Chauffier

CRÉDIT FONCIER
CE 2006

Inscrits :	4 043	
Exprimés :	2 522	
CFDT :	559	22,16 %
UNSA :	**522**	**20,70 %**
CGC :	422	16,73 %
FO :	325	12,89 %
CGT :	317	12,57 %
CFTC :	259	10,27 %
DIVERS	63	2,50 %
SUD (groupe des 10)	55	2,18 %

CRÉDIT MUTUEL CENTRE EST EUROPE (STRASBOURG)
DP/CE 2006

Inscrits :	7 288	
Exprimés :	4 006	
CFDT :	1 431	35,72 %
CFTC :	1 084	27,06 %
CGC :	667	16,65 %
UNSA :	**597**	**14,90 %**
CGT :	186	4,64 %
FO :	41	1,02 %

CRÉDIT MUTUEL DE BRETAGNE
CE 06

Inscrits :	5 010		
Exprimés :	3 375		
CFDT :	1 969	58,34 %	- 3,73 %
UNSA:	**816**	**24,18 %**	**+ 4,81 %**
CGT :	316	9,36 %	- 0,50 %
SNB :	241	7,14 %	+ 0,49 %
FO :	33	0,98 %	- 1,07 %

AXA CORPORATE SOLUTIONS
CE 2006

Inscrits :	800	
Exprimés :	631	
CFDT :	366	58 %
UNSA :	**125**	**19,80 %**
CGT :	84	13,30 %
CGC :	56	8,90 %

BRED
CE 2006

Inscrits :	3 336	
Exprimés :	1 818	
UNSA :	**850**	**46,75 %**
CFTC :	446	24,55 %
CGC :	201	11,05 %
FO :	121	6,65 %
Divers :	107	5,90 %
CGT :	38	2,10 %

Négociations annuelles obligatoires (NAO)

Groupama

Grogne, grève le 18 janvier 2007, l'UNSA Groupama explique :
« Suite à la présentation au réseau commercial du Plan d'Action Commerciale 2007, la colère monte chez les commerciaux. Les objectifs subissent une forte augmentation, variable suivant les postes (assurés nouveaux, nouveaux contrats, PAC Vie…), avec des augmentations de 40 % voir de 70 % par rapport à 2006. Bien sûr le mode de calcul de la rémunération variable ne change pas (la prime est calculée en % de l'atteinte de l'objectif), ce qui fait qu'à production égale, la rémunération variable baisse fortement pour 2007 (jusqu'à – 2 000 € pour certains commerciaux !).
Si les commerciaux veulent maintenir leur rémunération variable, il leur faudrait produire beaucoup plus qu'en 2006, donc travailler plus. La pilule ne passe pas et la direction ne veut rien entendre.
De ce fait, nous n'avons pas d'autres solutions que d'engager un conflit avec la direction, poussée par les commerciaux (principalement ceux de la région Maine). »

Enfin au plan national, la revalorisation des salaires de fonction de base (SBF) pour 2007 est la suivante :
• Classes 1 à 4 : + 1,2 %
• Classes 5 et 6 : + 0,8 %

Caisses d'épargne

Echec des négociations salariales
A l'issue de quatre séances de négociations, aucune organisation syndicale n'a ratifié le projet d'accord proposé par les employeurs.

Augmentation générale des rémunérations
Alors que la perte en pouvoir d'achat cumulée depuis 2000 se situe entre 8 et 10 % selon les catégories de salariés, les employeurs ont proposé une revalorisation de seulement 1 % pour 2007.

Mesures individuelles
Les employeurs voulaient instituer, par voie d'accord, une enveloppe égale à 1 % de la masse salariale, destinée à des mesures individuelles. Les modalités d'attribution de cette enveloppe seraient restées de la seule maîtrise des employeurs.
Cette mesure, additionnée au 1 % d'augmentation générale, aurait surtout permis d'afficher une hausse des salaires de 2 % quand la plupart des salariés auraient dû se satisfaire de la moitié !

Prime exceptionnelle
Pour tenter de trouver un compromis, le Syndicat Unifié/UNSA suggéra de saisir une nouvelle disposition législative autorisant les entreprises à verser une enveloppe supplémentaire d'intéressement.
Elle présente l'avantage d'être allégée de charges sociales et fiscales et permet de verser une prime exceptionnelle qui aurait, entre autres, été l'occasion de récompenser les efforts fournis par les salariés dans la période récente. Partis de 300 €, les employeurs auraient in fine consenti à verser une enveloppe équivalente à 500 € (montant moyen) par salarié.
Nous considérons que ce montant n'est pas suffisant. Il n'est pas à la hauteur des possibilités des entreprises. Signalons à titre indicatif que les Caisses d'épargne vont percevoir 25 millions d'€ au titre du commissionnement des ventes d'actions Natixis.
Conclusion :
des mesures unilatérales sont à prévoir, faute d'accord (à suivre..).

Crédit mutuel - CIC

Echec de la négociation nationale
La direction a pris la décision unilatérale suivante : 1,50 % avec un plancher de 400 € annuel. O,20 % réservés à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle H/F.

Crédit Lyonnais

FO signe l'accord sur les salaires
Une mesure pérenne de 2 % pour tous en moyenne y compris pour certains cadres, couvrant 91 % du personnel.
- Pour les bas salaires, elle est de 2,6 %
- Création d'un salaire minimum pour les techniciens de 19 500 € et d'un salaire minimum pour les cadres de 29 500 €. FO se satisfait de pas grand-chose, en particulier pour les minima. A croire que le LCL est devenu une banque pauvre.

Caisse des Dépôts et Consignations

La CFDT et la CGC signent, pour l'UNSA-UAI le compte n'y est pas.
Pour 2007 :
- + 0,9 % au 01/01/07
- + 0,75 % au 01/09/07
Soit 1,8 % pour l'année.

Banques Populaires

Mesures pérennes de 1,5 % pour le groupe Banques Populaires.
BP Bourgogne Franche-Comté : Une prime unique de 500 € égale pour tous.
BP Val de Loire : Pas d'accord, mesure unilatérale.
- Mesures collectives : + 1,5 % pérennes, plancher de 400 euros pour les catégories A à K.
- Prime de scolarité passe à 88 €, 174 €, 253 €, 335 €, selon l'âge de l'enfant.
- Mesures individuelles : 50 % des salariés ont eu une augmentation individuelle représentant au global près de 2,4 % de la masse salariale.

AFB

FO signe l'accord sur les salaires
L'accord porte sur la revalorisation des minima, comme toujours depuis la nouvelle convention collective de 2000, signée par l'ensemble des fédérations confédérées. En signant la nouvelle convention collective, elles ont montré les limites de leur influence.

L'accord prévoit : une augmentation de 3 % des minima des niveaux A, B et C et de 2,5 % pour les autres, soit une augmentation de 20% depuis 2000. Au total 3 500 à 4 000 personnes seraient concernées pour un effectif de 140 à 150 000 personnes.

Le dernier mouvement grève dans la profession bancaire AFB remonte à 1999 sur la convention collective. Ce fut un succès sans suite.

AXA

Application de l'accord trisannuel 2005-2007, dont l'UNSA n'est pas signataire :
- non-cadres : augmentation générale de 1 %
augmentations individuelles de 1,5 %
- cadres : augmentation générale de 0,5 %
augmentations individuelles 1,5 %

BNP Paribas

Aucune signature, une première dans cette entreprise
Après l'échec des négociations, l'ensemble des syndicats de BNP Paribas a décidé de boycotter les instances représentatives du personnel, CE et CHSCT.

Mesure unilatérale de la direction : une prime de 25 % d'une mensualité, soit 500 euros minimum et un abondement patronal de 210 euros pour 70 euros versés sur le PEE.

(à suivre...)

Brèves

- mesure pérenne : 1,5 % valeur 01/05/07 jusqu'à 32 184 € annuels
- une prime de 200 € pour tous les salaires inférieurs à 50 000 € annuels
- un abondement de 1 350 € pour 1 500 € versés sur le PEE pour 3 ans
- Le jour de grève pris sur une journée de RTT
Comme toujours l'action paye quand elle est engagée par des syndicats en phase avec le personnel qu'ils représentent.

CAISSES D'EPARGNE

Mesure unilatérale de la direction après l'échec des négociations
- mesure pérenne : 0,8 % au 01/01/07
- mesure non pérenne : 400 € en plus de l'intéressement

GROUPAMA

Après l'échec des négociations, une mesure unilatérale
- mesure pérenne : classe 1 : + 1,4 %
- mesure pérenne : classe 2 : + 1,3 %

AXA

Erratum : + 1,25 % et non 1,5 % pour les non cadres en cas d'augmentation individuelle

MAAF

Augmentation pérenne de 2 %, se décomposant en : 0,9 % pour l'ancienneté et 1,1 % en valeur du point, pour une inflation de 0,8 %

HSBC

Accord signé par FO et la CFDT
- mesure pérenne de + 1,5 % pour salaires inférieurs à 30 000 € avec un minimum de 400 € et + 0, 8 % pour les salaires entre 30 000 et 40 000 €
- mesure non pérenne : pour les salaires au-delà de 40 000 €, une prime de 530 €
- une enveloppe de 250 000 € pour réduire les écarts H/F

CRÉDIT LYONNAIS

Signé par FO, CFDT et CFTC
Mesure pérenne hiérarchisée :
- pour les échelons C et D : + 2,2 % plancher 550 €
- pour les échelons E à G : + 1,8 % plancher 525 €
- pour les cadres : 1,8 % plancher 500 € inférieurs à 40 000 €
- une enveloppe de 300 000 € pour réduire les écarts H/F

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Signé par les cinq :
- mesure pérenne : prime de 530 € pour les salaires inférieurs à 26 000 € et de 400 € pour ceux supérieurs à 26 000 €
- mesure non pérenne : prime de 220 € à investir dans le PEE

CRÉDIT AGRICOLE

Mesure unilatérale :
- mesure pérenne : prime de 350 € pour les salaires inférieurs à 30 000 €

CRÉDIT DU NORD

Signé par le SNB :
- mesure pérenne : 1 % plancher de 300 €
- mesure non pérenne : enveloppe de 150 000 € pour l'égalité H/F et une enveloppe de 14,2 M€ pour les augmentations individuelles

Notre invité : Dominique Corona, secrétaire national chargé de la formation syndicale

La formation syndicale constitue un axe prioritaire quant au développement de l'UNSA. Le CEFU pour mener à bien ses missions doit pouvoir répondre à plusieurs objectifs

Des formations adaptées

Offrir des formations de qualités adaptées aux besoins des élu(e)s et des représentants syndicaux est le premier des objectifs de la formation syndicale. Les Organisations syndicales interviennent dans de très nombreux domaines. Dans les fonctions publiques, dans le privé, les élu(e)s ou représentants syndicaux sont en première ligne pour négocier avec l'employeur. Les négociations couvrent des champs extrêmement variés. Les élu(e)s doivent être en capacité de négocier et de prendre des positions sur la formation professionnelle, les rémunérations, la protection sociale complémentaire… etc. Les employeurs ont bien souvent à leur disposition des conseillers en droit social qui les aiguillent et les aident dans la négociation. Donner des armes pour la négociation face à l'employeur est une des missions fondamentales de la formation syndicale.

Créer une identité interpro

Le deuxième objectif m'apparaît être de créer une véritable identité interpro au sein de l'UNSA. L'UNSA est une organisation jeune. Dans le cadre de la formation syndicale, des salariés du privé et du public se côtoient et se forment ensemble. Ainsi ils peuvent mieux se comprendre et se connaître. Chaque stage débute par un tour d'horizon de l'actualité et des prises de position de l'UNSA. La formation permet la mise en place d'une forte identité UNSA et le développement d'une véritable culture UNSA.

La formation doit être un appui au développement des fédérations et donc des syndicats affiliés. Elle doit aussi être un retour sur investissement. Des élus formés, c'est la certitude de pouvoir répondre de manière plus précise aux demandes des salariés. Le programme des stages doit donc répondre aux besoins des syndicats.

La formation : l'affaire de tous

Pour se faire le CEFU continuera à travailler avec les structures de l'UNSA pour proposer des stages adaptés aux attentes des organisations syndicales.

Pour atteindre ces objectifs le CEFU a besoin de formateurs. Toutes les fédérations de l'UNSA doivent se sentir concernées par la formation syndicale. Elles doivent donc, autant que faire se peut, aider le CEFU à accroître son réseau de formateurs. Plus le CEFU disposera de formateurs qualifiés, plus nous pourrons répondre favorablement aux nombreuses sollicitations des organisations syndicales.

banques UNSA assurances

Sommaire

Article P2-3

• A la Macif, un Nouveau Contrat Social qui part sur de mauvaises bases

Brèves P2 et P4

• Résultats élections
• Nouveau syndicat
• Juridique
• Résultats des NAO

Article P4

• Notre invité : Dominique Corona secrétaire national chargé de la formation syndicale

Fédération Nationale des Banques, Assurances et Sociétés Financières
Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnolet
Tél : 01 48 18 88 22
Tél : 01 48 18 88 58
Fax : 01 48 18 88 91
Courriel :
bque-ass@unsa.org
rejnero@unsa.org
Site :
http://banques-assurances.unsa.org

INSURANCE PANNIKKI SEGUROS BANCA
N° 78 Février 2007

Attention à l'injustice sociale

Dans un pays où le sentiment d'injustice devient palpable, dans un pays où le sentiment du mal vivre est de plus en plus grand, il n'est pas bon que quelques uns dans les « hautes sphères » patronales donnent l'impression de bien se servir quand le plus grand nombre voit son pouvoir d'achat reculer. Dans un pays où les enfants ont l'impression qu'ils vivent et vivront moins bien que leurs parents ; les injustices, les aberrations en matière de revenus deviennent des insultes pour le plus grand nombre.

Les deux principaux dirigeants du Groupe Caisses d'épargne qui vont toucher chacun une prime de 150.000 euros pour « surcroît de travail occasionné par le dossier Natixis » sont en fin de compte ridicules. Qu'ont-ils besoin de ces 150.000 euros de plus, eux qui émargent à des salaires qui ne demandent pas un coup de pouce supplémentaire pour mieux vivre ? C'est l'argent pour l'argent. Arrive un moment où trop c'est trop, où chacun peut se demander, à quoi va bien pouvoir leur servir ce surplus de ressources.

Serge Huber, de l'UNSA-Syndicat Unifié des Caisses d'épargne a eu raison de refuser de voter pour cette prime lors du Conseil de surveillance du groupe. Il a eu raison de dire que les salariés ont eux aussi travaillé durement pendant toute l'opération Natixis, et cela pour un complément d'intéressement de 400 euros et une augmentation salariale de 0,8 % en 2007. C'est vrai que tout cela « ce n'est que mépris à leur égard » comme l'a dit Serge Huber.

Les salariés ne comprennent pas « les parachutes en or » qui récompensent souvent des gens talentueux, compétents, ayant pris des risques, mais qui partent d'une société avec plusieurs dizaines de millions d'euros et sont considérés comme des profiteurs d'un système que le vulgum pecus n'accepte plus.

L'apparition de travailleurs pauvres, la pauvreté qui rattrape des salariés, des chômeurs, des retraités, des gens qui n'auraient jamais cru l'être au bout d'une vie de travail. Est-ce moralement acceptable ?
Il faut que la justice sociale redevienne une valeur fondamentale de la société. Cela passe entre autres, comme le fait remarquer notre syndicat d'Oséo-BDPME par des augmentations générales dans les entreprises. Une politique salariale qui tire vers le haut des salariés qui s'estiment de plus en plus comme non reconnus socialement.

Luc Martin-Chauffier

ERRATUM : ELECTIONS BRED CE 2006

Dans le résultat des élections à la Bred, nous avons oublié de citer le résultat de la CFDT, à qui nous restituons, avec toutes nos excuses, ses 55 voix représentant 5 % des exprimés.

BANQUE POPULAIRE BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ (BPBFC)

CE 2007

Inscrits :	*1 843*		
Exprimés :	*1 550*		
UNSA :	***713***	***46 %***	***+ 5,25 %***
CGC :	*291*	*18,77 %*	*- 2,54 %*
FO :	*283*	*18,26 %*	*+ 1,41 %*
CFDT :	*138*	*8,90 %*	*- 0,82 %*
CGT :	*91*	*5,87 %*	*- 3,49 %*
CFTC :	*34*	*2,19 %*	*+ 0,17 %*

L'UNSA a au total, CE et DP, en nombre d'élus : 21 élus ; la CGC : 8 ; la CFDT : 3 ; la CGT : 1 ; la CFTC : 0
En voix, l'UNSA progresse dans un paysage syndical très mouvementé.

NOUVEAU SYNDICAT

Création d'un syndicat UNSA à la Banque Populaire Occitane. Cette banque par la fusion de la Banque Populaire Toulouse-Pyrénées avec la Banque Populaire Cahors-Albi devient la 2ème en effectifs des Banques Populaires.
L'implantation UNSA dans les Banques Populaires va en progressant, nous sommes implantés et premiers aux élections à : la Bred, à la BP Val de Loire, à la BP Bourgogne Franche Comté, à la SBE. Au global, des voix au niveau de l'ensemble des Banques Populaires, nous faisons 10,06 %. Nous talonnons la CGT.

JURIDIQUE

Un jugement du Tribunal d'Instance d'Antony du 16 janvier 2007 édicte que la représentativité nationale de branche entraîne la représentativité dans les entreprises de la branche concernée :
« Attendu que les textes du Code du Travail précisent que bénéficient des droits syndicaux dans l'entreprise non seulement les syndicats représentatifs (localement) mais également « tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national considéré comme représentatif dans l'entreprise » ;
« Que le syndicat représentatif sur le plan national est donc considéré comme représentatif dans l'entreprise et peut en conséquence présenter des candidats aux premiers tours des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise ; »
« Qu'est versé au dossier le courrier du 26 octobre 1966 par lequel le ministre des Affaires Sociales a reconnu la représentativité de ce syndicat sur le plan national pour la profession de visiteur médical ».
Ce jugement a été versé à notre dossier de demande de représentativité automatique dans les sociétés et mutuelles d'assurances, puisque nous sommes représentatifs au niveau de la branche.

RÉSULTATS DES NAO

FORTIS BANQUE

Après une grève de 24 heures le 1er février à l'appel de l'UNSA, FO et le SNB, la direction a signé un accord salarial représentant 1 535.000 € hors abondement, 3 fois supérieur à la dernière proposition faite par elle avant la grève.

À la Macif, un Nouveau Contrat Social qui part sur de mauvaises bases,

par Muriel Gruau Cebo du syndicat UNSA UES MACIF

La Mutuelle Assurance des Commerçants et Industriels de France et des cadres et des salariés de l'Industrie et du Commerce (MACIF) a été crée le 30 avril 1960 par quelques industriels de Niort. Jacques Vandier, son premier Directeur Général, affichait une volonté de se structurer par opposition au capitalisme. La MACIF a su tisser des liens privilégiés avec désormais 4.6 millions de sociétaires et un chiffre d'affaires de 4,7 milliards d'euros. Elle est le premier assureur de la famille et regroupe 8000 salariés.

En 2005, la Direction décide d'un Nouveau Contrat Social (NCS).

Que dire de ce contrat ? Si on doit reconnaître les succès de la politique de développement de la MACIF, il ne faut pas oublier les employés qui, depuis le début de l'aventure, constituent le socle sur lequel s'appuie l'édifice ! Ceux, qui par leur action sur le terrain vendent les contrats et les fourmis, qui par leur gestion rigoureuse des dossiers, fidélisent les assurés. La réelle valeur ajoutée de la mutuelle n'est- elle pas le résultat du professionnalisme de ses employés ?

Le Nouveau Contrat Social est-il la juste récompense de l'investissement des salariés ? Non, bien au contraire, on instaure la « Nouvelle Division Sociale » : polyvalence des salariés, nivellement des classifications par le bas, récompense au mérite… A peine signé par une organisation syndicale loin de représenter la majorité des salariés, les prémices de nouveaux conflits pointent à l'horizon dans les bureaux, les centres. L'UNSA UES MACIF a déjà rédigé nombre de recours concernant les classifications dans les niveaux. Ces recours mettent en exergue, une disparité inéquitable entre régions. On peut donc sérieusement s'interroger sur l'élaboration de la nomenclature des emplois.

Nouvelle Organisation syndicale présente dans le paysage de l'UES,

nous contestons la légitimité de cet accord, non pas assis sur l'adhésion des salariés représentés, mais sur la signature d'un syndicat minoritaire. Que le système actuel de représentation des salariés puisse considérer cet accord comme valide démontre que le mécanisme de représentativité est à revoir. Nous pensons que la représentativité doit être assise sur les aspirations de la majorité des salariés. Quelle curieuse pratique du dialogue social tant prôné par notre direction nationale !
Notre actuel poste de travail informatique en accueil nous présente le NCS en concluant ainsi : « Ces nouveaux accords témoignent de la volonté de l'entreprise : satisfaire au mieux les attentes des salariés et des sociétaires qui sont la source de la performance». Le chiffre d'affaires de l'UES Macif laisse présager de la satisfaction des sociétaires ; par contre, les attentes des salariés ne sont pas mesurables ni même exprimées. On peut s'interroger sur la véritable volonté de l'entreprise… Nous proposons que soit réalisé un scrutin afin de consulter tous les salariés concernés ; il permettra en toute objectivité de refléter le ressenti et les attentes des salariés et non ceux des « salariés vus par les dirigeants ». En l'absence de réelle volonté de la part de la Direction d'organiser ce vote, l'UNSA UES MACIF proposera aux salariés de s'exprimer sur le forum de son site Internet. Le résultat sera porté à la connaissance de tous, quelque soit le résultat.

L'UNSA UES MACIF veut privilégier un syndicalisme nouveau : dialogue, action, négociation, proposition dans le cadre d'un bon rapport de force. Alors que l'UNSA UES MACIF vient à peine d'être créée le 19 décembre 2006, des dizaines d'adhérents nouveaux nous ont déjà rejoints avec la volonté forte de défendre les droits des salariés et les emplois dans un souci de justice sociale tout en restant libres et autonomes : Ensemble pour agir mais aussi pour gagner dans le respect mutuel.

Muriel Gruau Cebo

Miguel Rodriguez

Chantal Cailliez

Brèves

Pour les deux catégories précédentes, l'augmentation pérenne s'appliquera valeur 1/10/2007
- Autres mesures : chèques-restaurant : 6,50 € (par employeur : 3,55 €) ; pour les assistantes des agences de province, tickets restaurant à 8 € (par employeur : 4,20 €).
- Prime nourrice par enfant de moins de 6 ans : 71 € par mois
- Chèque emploi service (CESU) : 90 €/mois, exonérés de charges sociales pour les salariés
- ouverture de négociations sur la communication syndicale.

MAIF : L'UNSA RECONNUE REPRÉSENTATIVE GRÂCE À UN TRAVAIL COMMUN DU SYNDICAT MAIF, DE L'UD DEUX-SÈVRES, DE LA FÉDÉRATION BANQUES-ASSURANCES

Les deux principaux responsables du syndicat UNSA-MAIF, Richard Marsaud et Patrick Corcy, ont réussi à mobiliser la presse locale, le Courrier de l'Ouest et la Nouvelle République, non seulement après l'issue du jugement mais la veille du procès et le jour du procès.
Seules les fédérations CGT et CGC nous ont contesté cette fois-ci.
En avril 2006 nous avions en plus la CFDT et FO.
Le Tribunal d'Instance de Niort par son jugement du 26 juin 2007 a reconnu l'UNSA représentative à la MAIF.
Il a spécifié en matière d'adhérents « En effet, l'UNSA MAIF justifie de l'adhésion de 34 salariés (dont 1 serait en CPA). Si ce chiffre peut paraître bien faible dans la masse des 6000 salariés de la collectivité des travailleurs de l'Unité Economique et Sociale (0,5 %) en revanche ramené au taux de syndicalisation national de 5%, il aboutit à un pourcentage supérieur à 10 % (au regard du chiffre théorique de 300 salariés syndiqués) ; étant observé au surplus, que le nombre d'adhérents à l'UNSA MAIF a plus que doublé par rapport à ce qu'il était en avril 2006 ».
Son analyse et ses critères de calcul sont particulièrement intéressants car ils permettent de positionner le nombre d'adhérents en fonction du potentiel de syndiqués (5 %) dans l'entreprise.
En matière d'indépendance financière, il relève que « l'UNSA MAIF justifie aussi d'une capacité financière sous forme d'un actif bancaire de 1 900 euros qui a plus que triplé par rapport au budget d'avril 2006, représentant ainsi des moyens financiers suffisants pour garantir son indépendance financière ».
En matière d'influence, l'élection est un critère et l'utilisation de moyens de communication « modernes » un moyen d'influence « au surplus et en dépit d'une création relativement récente, le juge observe que l'UNSA MAIF fait montre d'une part d'un dynamisme ouvert et d'une énergie propre à celle des organisations nouvelles et d'autre part, d'initiatives modernes sous forme de mise à disposition d'une adresse e-mail, de création d'un blog, outre l'émission traditionnelle de nombreux tracts ».
Enfin, le juge condamne la CGT et la CGC à 1000 € chacune d'article 700, qui nous remboursent des mêmes sommes du jugement d'avril qui nous fut contraire.

Notre invité : Michel Ricard du Syndicat-Unifié/Unsa Caisses d'épargne

Caisses d'épargne : un réseau en plein chambardement

Avec le rapprochement des Caisses d'épargne et les Banques populaires et la création de Natixis, les banques de détail des deux groupes sont en pleine effervescence. C'est particulièrement vrai du côté des Caisses d'épargne. Le réseau est agité depuis bientôt un an d'une frénésie de rapprochements d'entreprises et de projets de mutualisation de moyens. L'informatique n'est pas en reste avec un vaste projet de système unique d'information.

Un redécoupage du réseau, certain mais inavoué

Devant tant d'agitation, il ne se passe guère de semaines sans qu'une annonce de fusion ne soit dévoilée dans la presse. De 29 caisses régionales existantes se profile à horizon 2008 un découpage national d'une douzaine d'entités. De très grosses structures sont en train de se créer telle la région parisienne avec 5300 salariés ou encore plus couramment autour des 3000. La Caisse nationale, pourtant organe central doté de tout un tas de pouvoir, prétend ne pas avoir de plan d'ensemble sur ces rapprochements. Elle dit laisser les caisses régionales « s'arranger » entres elles. Pour qui connaît le caractère de ceux qui sont à la tête de la Caisse nationale, c'est peu crédible !

L'enjeu : réussir les fusions La contre partie : des accords sociaux à la hausse, c'est possible

Les discussions nationales sur un accord qui cadre les négociations des volets sociaux viennent d'avorter. Les représentants des employeurs n'entendent surtout pas s'engager sur des garanties de maintien des emplois, des bassins d'emplois ou des classifications. Pour les négociations déjà engagées localement, les accords se font rares. Pourtant, les employeurs font le forcing pour que la conclusion des volets sociaux aboutisse à des accords et le plus rapidement possible. Pour ne pas s'agir de fusions ou d'absorptions d'entreprises en difficulté, il n'y a aucune raison économique qui justifie de profiter de l'occasion pour réduire les acquis sociaux déjà bien laminés des salariés. Au contraire, la négociation d'un cadre social à la hausse n'est pas une incongruité. L'objectif pour les employeurs est sans doute très opposé mais il est aussi de boucler ces fusions sans trop de vagues sociales.

Négocier en responsables, en tenant compte de la réalité

Et si les salariés se décidaient de se servir des leviers d'action qui s'offrent à eux pendant toute cette période ou la gouvernance de leur entreprise est en flottement ? La donne ne serait pas la même à la table des négociations, l'essentiel étant d'éviter toute casse sociale et d'harmoniser les contrats de travail avec les dispositions les plus favorables.

banques unsa assurances

Sommaire

Article P2-3

• « C'est un monde d'hommes, ma chérie et plus tôt te le comprendras, mieux tu te porteras »

Brèves P2 et P4

• Négociations annuelles obligatoires
• MAIF : l'UNSA reconnue représentative.

Article P4

• Notre invité : Michel Ricard du Syndicat-Unifié/UNSA Caisses d'épargne

Fédération Nationale des Banques, Assurances et Sociétés Financières
Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnolet
Tél : 01 48 18 88 22
Tél : 01 48 18 88 58
Fax : 01 48 18 88 91
Courriel :
bque-ass@unsa.org
rejnero@unsa.org
Site :
http://banques-assurances.unsa.org

INSURANCE PANNKKI SEGUROS BANCA
N° 79 Mars 2007

La petite bête qui monte, qui monte…

Oui, c'est vrai, la petite bête qui monte, qui monte, amuse les enfants et énerve les confédérations. Oui, mais nous, nous aimons bien les enfants et adorons énerver les confédérations.
En fait, nous aspirons à faire autre chose que nous battre devant les tribunaux pour prouver notre représentativité.

Mais, grâce à ceux qui nous contestent nous construisons une Union forte, dotée d'une cohésion acquise dans la difficulté. Le combat commun fédère, il permet de dépasser les défauts de l'autonomie que sont le repli sur soi, la défense des intérêts boutiquiers. L'acharnement des autres nous permet au jour le jour de nous forger une solidarité, une personnalité, autour d'un même sigle. Très vite, ceux qui s'engagent avec nous, défendent le maillot avec conviction, enthousiasme et même un certain « amour ». Les larmes d'émotion et de joie, du responsable syndical UNSA annonçant la victoire devant le tribunal contre tous, sont significatives de cet état d'esprit. Beaucoup se surpassent, ne pensant pas entrer au départ dans une telle bagarre. Ils découvrent qu'en gagnant sur le terrain la représentativité, ils décrochent par leur volonté, leur action syndicale, ce que les autres ont par « irréfragabilité ».

Dans les assurances à Generali et à la MAIF, dans les banques, à la BRED, ce fut un vrai combat. Remporté par des militants convaincus qui ont rassemblés autour d'eux, qui ont prouvés leur capacité à faire du syndicalisme un outil performant au service des salariés.

Dans les banques populaires, nous sommes en pleine bataille à Toulouse. Déjà ceux qui nous ont rejoint pour exister en tant qu'UNSA se préparent à tenir le temps qu'il faudra. Dans les banques populaires, nous ne sommes présents et représentatifs que dans quatre banques, mais premiers quatre fois. La sainte trouille des autres s'explique. Mais in fine nous finissons toujours par gagner.

Quelque soit le résultat de l'élection présidentielle, nous serons prêts, soit à assumer une représentativité nationale décidée par le politique, soit à poursuivre le combat pour la représentativité au cas par cas. Dans le premier cas, il nous faudra être forts pour ne pas tomber dans les travers des autres, dans le deuxième cas, comme nous nous battons depuis bientôt dix ans, nous tiendrons bien quelques mois de plus. Nous sommes les plus aptes à supporter une éventuelle période difficile pour le syndicalisme car nous avons de l'entraînement et la rage de vaincre.
La petite bête qui monte, qui monte, vous salue bien.

Luc Martin-Chauffier

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

BRANCHE ASSURANCES FFSA/GEMA

Compte-rendu de la Commission Paritaire Nationale du 7 mars 2007

L'UNSA a fait les déclarations suivantes sur le rapport fourni par les employeurs FFSA et GEMA :
- La branche se porte très bien : en 2005, 8 milliards d'euros de résultats soit 12 % des fonds propres !
- Les frais d'administration décroissent régulièrement : 4,2 % du CA en 2002, 4,1 % en CA en 2003, 3,9 % du CA en 2004, 3,7 % du CA en 2005.
- La progression annuelle de l'effectif administratif sur 2000/2005 est de 0,6 % par an, soit beaucoup moins que le CA
- L'UNSA demande que soient comparées les évolutions des RMA avec celles du SMIC
- L'UNSA demande que soient fournis des chiffres sur les cadres (38 % de l'effectif) soumis à la GMP
- L'UNSA demande que soient engagées au niveau de la branche des négociations sur l'égalité salariale hommes, femmes. Les employeurs ont répondu que des négociations seront probablement ouvertes été 2007

Propositions des employeurs pour 2007

- Avec signature d'un accord validé : + 2,0 %
- Sans signature d'un accord validé : + 1,6 %
- L'accord comportera un article rappelant aux employeurs l'obligation de l'égalité salariales hommes, femmes à atteindre avant le 31/12/2010 inscrite dans la loi de mars 2006.
Les organisations syndicales doivent faire connaître leur position quant à la signature avant le 16 mars 2007.
La négociation des RMA commerciaux aura lieu le 21 mars 2007.

CNP ASSURANCES : SIGNÉ PAR CGC-UNSA-UAI-CFTC

- Mesures pérennes : pour les salariés des classes 1 à 7, une augmentation générale du point d'indice de 1 % (valeur du point : 5,864 €) à dater du 1er janvier 2007
- Pour les bas salaires inférieurs à 21 824 € annuels, un avancement exceptionnel de 1,1 % du salaire annuel 2006, valeur 1/1/2007. A cela s'ajoute la mesure pérenne ci-dessus
- Pour les salariés à temps partiel : possibilité de cotiser pour la retraite sur une base à temps plein, en application de la Loi Fillon du 21 avril 2003.

EUROFACTOR : PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

- Formation professionnelle : atteindre 4,2 % de la masse salariale
- Salaires :
- mesures pérennes : - 1,40 % soit répartis :
1 % au 1/4/2007
0,40 % au 1/10/2007
Pour les salaires inférieurs à 30 000 € annuels
- Pour les salaires entre 30 et 35 000 € annuels, 1 % si pas d'augmentation individuelle en 2007
- Pour les salariés entre 35 et 40 000 € annuels, 0,5 % si pas d'augmentation individuelle en 2007

« C'est un monde d'hommes, ma chérie, et plus tôt tu le comprendras, mieux tu te porteras »

Le Conseil Economique et Social a publié une communication de Madame Monique Bourven, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre hommes et femmes, cette étude porte sur « la place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité ».
Etude axée sur la place des femmes dans les hautes sphères de la société et plus particulièrement dans les lieux de décision. Elle n'est donc pas une étude sur la place de la femme dans la société en général.
Cette étude que nous reprenons en partie est couplée avec des remarques plus générales sortant du cadre défini par le CES.

Nous ne devons pas oublier que sur ces sujets, nous avons des revendications de citoyens et citoyennes de démocratie.
L'inacceptable ce sont l'excision et la burqha. Nous sommes loin de les avoir éradiquées.

CES « La place des femmes dans les lieux de décisions : promouvoir la mixité » éd : JO

La mère de la présidente de l'Université de Harvard a fait cette remarque à sa fille il y a de cela plus de 40 ans. Avec quelques bémols, elle reste vraie dans les démocraties parlementaires, pour le reste du monde, cela va s'en dire.
Avant d'aborder quelques uns des faits saillants de la communication du CES, rappelons quelques vérités de la vie des femmes en général.
En moyenne, le salaire des femmes est inférieur à 25 % à celui des hommes et 80 % des bas salaires sont perçus par des femmes. Elles sont plus nombreuses que leurs collègues masculins à occuper un emploi temporaire tel que le CDD, stage ou contrat aidé (11 % contre 6 %).
Elles ont de plus petites retraites : seules 44 % des retraitées ont pu faire valider une carrière complète. En 2004, le montant des pensions des femmes dans le secteur privé était inférieur de 38 % à celui des hommes (1 007 € contre 1 622 € en moyenne). 70 % des allocataires du minimum vieillesse (un peu plus de 620 €) sont des femmes.
Etre femme est difficile pendant la vie active mais une fois la retraite venue, les conditions de vie s'aggravent, l'allongement de l'espérance de vie des femmes plus important que celui des hommes rend la vie de celles-ci très précaires sur le plan des ressources financières car les conjoints ont souvent disparus avant elles.

Les femmes sous-représentées dans les instances décisionnelles

Force est de constater que la place des femmes dans les instances dirigeantes des lieux de représentation politique, des secteurs public et privé, des organisations syndicales, professionnelles, consulaires et associatives, reste en-deçà de leur part dans la population active (46 %) et surtout de leur proportion dans l'enseignement supérieur (55,6 %).
L'évolution de la place des femmes dans les organes de direction dépend de ceux qui sont aujourd'hui en place. Il sont, la plupart du temps, du sexe opposé.
Dans la Fonction publique, les blocages sont constants, malgré les on-dit. Fin 2003, elles représentaient 58 % des emplois des trois Fonctions publiques, mais seulement 12 % des 7 757 emplois supérieurs. Mais aussi dans les entreprises dites du privé. En effet, ce même constat de la faible représentation des femmes dans la ressource managériale et dirigeante se vérifie dans les entreprises, le déséquilibre s'amplifie en outre avec la taille de celles-ci.
Mais ce qui est vrai dans la Fonction publique, dans les entreprises, est aussi vrai, dans les lieux de décisions dont nous sommes responsables, ainsi dans les organisations syndicales, dès que l'on quitte le niveau confédéral, la part des femmes décline largement et peu sont secrétaires générales de fédérations, y compris parmi les plus féminisées. Enfin, dans le secteur associatif, c'est dans le domaine de l'action sociale que les femmes ont le plus investi les instances dirigeantes, surtout dans les associations les plus récentes (créées après 1990).

Le plafond de verre : dynamitable ou infranchissable ?

Existe-t-il vraiment ce plafond de verre qui désigne les barrières invisibles empêchant d'accéder au sommet ?
Les statistiques disent que oui. D'ailleurs le problème de l'égalité hommes-femmes ne se poserait pas si le plafond de verre était une chimère.
Alors même que les filles réussissent en moyenne mieux que les garçons dans l'enseignement secondaire, dans l'enseignement supérieur elles ont tendance à s'engager dans les filières les moins valorisées professionnellement.
Le système de gestion de carrière des entreprises ont tendance à maintenir les femmes dans des postes spécialisés plus périphériques à la décision, tandis que des responsabilités de management plus opérationnelles et hiérarchiques sont plus souvent et plus vite confiées à des hommes.
Enfin l'écart salarial non expliqué entre femmes et hommes dans la catégorie cadre s'établit à 19 %.
Les femmes semblent ne pas privilégier le pouvoir pour le pouvoir et donc le déficit de modèles diversifiés de femmes dirigeantes auxquels les jeunes femmes cadres pourraient s'identifier ne déclenche aucun effet d'entraînement.

Promouvoir la mixité sans faire la Révolution

Personne n'attend du CES, mais des syndicats non plus et de l'UNSA en particulier, des mesures révolutionnaires en matière de mixité dans les lieux de décision.
L'étude de Mme Bourven est classique en considérant que sans vouloir systématiser les politiques de quotas, la communication du CES recommande des actions positives fondées sur des objectifs chiffrés de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes. Seul cet effet nombre stimulera l'exemplarité et favorisera la constitution de modèles reproductifs.

Dans les secteurs qui nous concernent, l'AFB a signé un accord sur l'égalité professionnelle entres les femmes et les hommes. Objectifs : réduire les écarts de rémunérations et faire passer de 36 % à 40 % au moins le taux de femmes parmi les cadres en 2010.

Brèves

ASSURANCES

STATISTIQUES DARES (ministère du Travail)

Dans sa publication du mois d'avril, la DARES relève le développement des implantations de l'UNSA dans les « activités financières et immobilières ».
En 2004/2005, l'UNSA est présente avec SUD par la présence de délégués syndicaux dans 21 % des établissements de ces secteurs. Nous passons d'une présence de 7 % en 1998/1999 à 21 % en 2004/2005. Nous rejoignons en % la CGC et talonnons la CFTC (22 %).

REPRÉSENTATIVITÉ ACQUISE PAR JUGEMENT

Le TI de Caen a reconnu en Basse-Normandie le SUNI-BRED représentatif, les électeurs au 2ème tour ayant donné au syndicat SUNI-UNSA, 57 % des suffrages après un appel à l'abstention au 1er tour.
A la BRED, (6 établissements au total), les sièges représentent sur le plan national :

UNSA :	**16**	*FO :*	*2*
CFTC :	*10*	*SNB :*	*1*
Autres :	*5*	*CFDT et CGT :*	*0*

NAO

DANS LES ASSURANCES

SMABTP

Un accord a été signé par la seule CFDT, dans une entreprise où l'UNSA est première organisation syndicale.
Une enveloppe globale de 3 % répartie, au choix, en 2,4 % d'augmentation individuelle et 0,60 % en primes, toujours au choix. Les augmentations seront pérennes ou non, choix.
La prime de vacances sera de 1 195 € en 2007 pour 1 115 € en 2006.

MAIF

Augmentation générale au titre de 2007 : un accord global a été signé le 10 avril entre la Direction et la CFDT, la CFE-CGC, la CGT-FO et l'UNSA-MAIF – 11 avril 07.

- *+ 0,9 % en niveau à compter du 1er mai*
- *+ 3 points supplémentaires, accordés à compter du 1er juin, à l'ensemble des coefficients de la grille des salaire (ce qui équivaut à une augmentation totale de 1,69 % en moyenne).*
- *ainsi que l'évolution du nombre des bénéficiaires de la prime de garde d'enfants (étendue à l'ensemble des salariés des classes 1 à 4)*

Sont les principales mesures que prévoit le nouvel accord signé hier par le président et les représentants des quatre organisations syndicales signataires.
Par ailleurs, la Direction s'est engagée à mettre en place un chèque transport et à augmenter de 10 % le taux de prise en charge de la carte orange pour les salariés résidant en Ile de France.
+
Clause de sauvegarde à 1.8 %
741.96 coefficient 100 1 point = 7 euros 41
95.72 prime gardiennage
1261.33 prime vacances
prime Paris 191.22 pour les employés de la région parisienne

Notre invitée : Martine Vignau, conseillère nationale UNSA

Citoyens en situation de handicap, vivre dans la cité ?

L'UNSA mène une réflexion pour la participation de toutes les personnes en situation de handicap dans tous les actes de la vie en société et pour la mise en œuvre des droits communs.
La résolution générale du Congrès national de l'UNSA, en mars 2005, trace les orientations et perspectives générales portées par l'UNSA.
La loi du 11 février 2005, détermine les conditions de l'accessibilité dans de nombreux domaines.
C'est bien le droit de chacun à accéder de manière autonome à son lieu de travail ou de loisir à partir de son domicile, que doit privilégier l'action syndicale, appuyée sur un partenariat avec les associations nationales.
Le colloque organisé le 15 mars, a rassemblé militants de l'UNSA, militants associatifs et syndicaux, élus, représentants des partis politiques, responsables d'administrations et d'entreprises.
Les trois ateliers : hébergement, transports et sport, loisirs culture, ont mis en évidence la nécessité de faire participer tous les acteurs sociaux et les personnes en situation de handicap à la conception et au suivi des projets. Une veille constante sur l'application de la loi est nécessaire. La loi doit aussi évoluer sous l'impulsion des acteurs sociaux.
La loi du 11 février 2005 marque un tournant et ouvre des perspectives.
Nos invités ont mis en lumière la nécessité de réfléchir à la transversalité des actions à mettre en place. Des efforts sont faits pour rendre accessible, lisible et compréhensible les effets attendus d'une loi: c'est, par exemple, la publication du «Guide pratique de l'accessibilité» adressé à tous les maires de France.
La continuité de la chaîne de l'accessibilité doit servir de point d'appui à tous les acteurs, afin, par exemple, que l'accessibilité à telle ou telle gare ne soit pas remise en cause parce que, pour sortir du parking, une personne en fauteuil doit franchir trois marches.
L'autonomie est à rechercher de façon à ce que la personne elle-même accède aux droits et aux lieux, seule ou accompagnée lorsqu'elle en ressent le besoin et l'exprime.
Ce colloque a permis de pointer l'engagement des services publics et des collectivités territoriales pour organiser la formation des personnels impliqués. Formation à l'accueil, à l'écoute (service «accès plus» de la SNCF), à la réalité de ce que sont les déplacements dans leur continuité, aux conditions favorisant l'accès autonome aux lieux de travail, de loisirs, de culture, de sport, d'habitation, telles que se les pose une collectivité comme la Ville de Paris qui mobilise l'ensemble des personnels, services, responsables administratifs et politiques.
Ce colloque marque un moment important dans l'action constante que conduit l'UNSA en se fondant sur ses valeurs et la volonté d'obtenir les évolutions concertées indispensables.

banques UNSA assurances

Sommaire

Article P2-3

- Les plus de 50 ans ont de l'avenir

Brèves P2 et P4

- Élections professionnelles
- Statistiques DARES
- Représentativité acquise par jugement

Article P4

- Notre invité : Martine Vignau, conseillère nationale UNSA

Fédération Nationale des Banques, Assurances et Sociétés Financières
Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnolet
Tél : 01 48 18 88 22
Tél : 01 48 18 88 58
Fax : 01 48 18 88 91
Courriel :
bque-ass@unsa.org
rejnero@unsa.org
Site :
http://banques-assurances.unsa.org

INSURANCE PANNKKI SEGUROS BANCA
N° 80 Avril 2007

Le compromis du compromis…

M. Larcher, je ne vous connais pas bien. Je vous ai vu deux fois à votre ministère. Vous me paraissiez un bon vivant. Un vétérinaire ne peut être que jovial et aimer la vie.
Et pourtant.
Sur cette histoire de représentativité, il aurait fallu aller au bout. Vous étiez bien parti. M. de Villepin avait demandé un rapport à M. Haddas-Lebel, puis fort de ce texte, l'avis du CES. Le président de la troisième assemblée de la République a officié et le CES a rendu un avis courageux. Il ne restait plus qu'à entériner les propositions. Facile, vox populi vox dei.
Eh bien non ! vous nous faites une lettre du 2 avril pleine de faux fuyants. Tout le monde est censé s'y retrouver, le Medef, les conservateurs du système, FO et CGC, les novateurs plus ou moins sincères, CFTC, CFDT et CGT et nous qui sommes preneurs de toute avancée. Nous savons d'où nous venons.
Mais franchement, à force de ne vouloir fâcher personne, vous finissez par nous proposer un margaux allongé d'eau.
Vous auriez pu faire beaucoup mieux, sachant que votre lettre n'est qu'une suggestion, et qu'à vingt jours du premier tour des présidentielles, votre gouvernement ne fera rien, lui qui a lancé le débat sur la représentativité, sans aboutir.
Les anglais disent « empty boat makes noise » ou si vous préférez, « beaucoup de bruit pour rien ».
Vous nous annoncez que l'arrêté de 1966 est obsolète. Bravo.
Vous introduisez l'audience parmi les critères. Encore bravo.
Vous choisissez les élections CE et DP comme critères électoraux en excluant les entreprises de moins de 10 salariés. Et hop, 4 millions de salariés voués au mutisme. Pas terrible.
Vous proposez que le ministre du Travail, assisté par une commission indépendante, établisse la liste des organisations syndicales représentatives nationalement à tous les niveaux pendant quatre ans. Pourquoi pas.
Mais par ces propositions, vous excluez le critère le plus simple et le plus juste. L'élection prud'homale. C'était là, la seule mesure à prendre. Mais il fallait du courage. Il n'est pas au rendez-vous.
Enfin, vous proposez que les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation interprofessionnelle décident de qui pourra participer au premier tour parmi les syndicats légalement constitués.
Alors là dans le genre « je ne veux surtout pas faire de peine au Medef et aux confédérations » vous faites très fort. Blâme.
Docteur Larcher, vous avez voulu nous faire passer une vieille haridelle pour un cheval de course. Ce n'est pas bien.

Luc Martin-Chauffier

Brèves

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

BANQUES

OSEO-BDPME

CE 2007

Inscrits :	*1 573*		
Exprimés :	*998*		
UNSA	**334**	**33,47 %**	**+ 2,41**
CGT :	*267*	*26,75 %*	*- 2,37*
FO :	*144*	*14,43 %*	*+ 0,68*
CFDT :	*137*	*13,73 %*	*- 3,99*
CGC :	*116*	*11,62 %*	*+ 3,27*

Au CE, nous avons 5 élus titulaires et 5 élus suppléants.
En DP, 3 élus titulaires et 5 élus suppléants.

CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

Première élection du COSOG regroupant les salariés du privé et les fonctionnaires de la CDC

Inscrits :	*6 581*	
Exprimés :	*4 245*	
CFDT :	*1 255*	*29,56 %*
UNSA :	**1 159**	**27,30 %**
CGT :	*753*	*17,74 %*
SUD :	*334*	*7,87 %*
FO :	*291*	*6,86 %*
CGC :	*251*	*5,91 %*
CFTC :	*202*	*4,76 %*

L'UAI-UNSA est première à Bordeaux, seconde en Ile de France et troisième à Angers.

BANQUES POPULAIRES

Dans les banques populaires, la Direction du groupe refuse de nous communiquer les résultats en voix globaux.
Le décompte en siège donne, dans un groupe où l'UNSA n'est à ce jour pas considérée comme « représentative » sur 157 sièges :

CFDT :	*64*
UNSA :	**25**
N.S.	*20*
CGC :	*16*
CFTC :	*13*
CGT :	*11*
FO :	*8*

La représentativité de groupe n'est pas loin, en principe et en équité, en réalité cela sera une autre histoire.

BANQUE POPULAIRE OCCITANE

Inscrits :	*2 350*	
Exprimés :	*1 773*	
CFDT :	*871*	*49,13 %*
CGC :	*403*	*22,73 %*
CFTC :	*219*	*12,35 %*
CGT :	*143*	*8,07 %*
FO :	*137*	*7,72 %*

La conjonction des cinq syndicats et de la direction nous empêche de nous présenter. L'UNSA a été rejointe par les élus FO qui en 2005 aux élections précédentes faisaient 534 voix, soit 57,47 %. FO s'écroule à 137 voix et 7,72 %. Combien l'UNSA aurait-elle fait ? Se poser la question, c'est y répondre.

Les plus de 50 ans ont de l'avenir

Après avoir tout fait pour pousser les salariés âgés de 55 à 60 ans à partir en préretraites, les responsables politiques et économiques demandent aux «seniors» de travailler le plus tard possible.
Comment inciter les plus de 55 ans à rester au travail sans les obliger à le faire ? Comment leur donner l'envie, tant financièrement que moralement, de ne pas partir en retraite le plus tôt possible ? La culture des «jeunes retraités» est entrée dans les mœurs, maintenant la mode est au «actif le plus longtemps possible».
Dans nos professions comme dans les autres, beaucoup se posent la question de savoir «si on les prend pas pour…».

Comme les épinards en boite à minuit le jour de ses 50 ans l'employé, l'ouvrier, le cadre atteignent leur date de péremption et deviennent subitement impropres à la consommation.
A l'âge où les politiciens sont jugés trop jeunes et manquant d'expérience, à 50 ans les travailleurs et cadres sont eux considérés comme trop vieux sans énergie, sans punch.
C'est vrai qu'ils courent moins vite dans les couloirs, mais attention ils savent prendre des raccourcis.

Le court terme, une politique à courte vue

La vérité semble tout autre lorsque l'on regarde le mode de fonctionnement de nos entreprises qui n'ont de cesse de faire du bénéfice sur le court terme dans le but d'assouvir l'appât du gain des actionnaires ou des fonds de pension. Le remplacement d'un homme ou d'une femme d'expérience souvent bien payés puisque issus des trente glorieuses par un jeune diplômé peu regardant sur le salaire, est tout bénéfice pour l'entreprise et donc pour les actionnaires. Mais ceci n'est qu'un calcul à court terme et l'appauvrissement des entreprises dans leur savoir faire est bien réel. Il existe bien sûr des employés qui une fois passé la barre des 50 ans souhaitent prendre leur retraite le plus tôt possible. C'est bien souvent des cadres mis au placard et qui ne trouvent plus de sens à leur travail ou encore des employés, ouvriers ou cadres usés par un travail pénible ou à haute dose depuis leur plus jeune âge.

50 ans n'est pas une date butoir mais une étape

Les patrons ne veulent pas garder les anciens pas assez rentables ou seulement quelques uns pour leur demander de «tutorer» les jeunes, seul le gouvernement nous demande de travailler plus longtemps, dans le seul but d'éviter la dégradation du régime de retraite. Il est impossible de demander à des personnes dans la force de l'age de passer 15 ans dans un mouroir d'entreprise sans entraîner le délitement de ceux-ci voire de l'entreprise. Cela coûtera trop cher aux entreprises, trop cher à la société, trop cher à la personne concernée. Et quel exemple pour les autres.
Dans le même temps le tissu social a besoin de bonnes volontés pour se développer et répondre aux besoins de notre société.
Le départ à la retraite à temps partiel peut être une solution qui a plusieurs avantages.
Il permet tout d'abord de faciliter le passage à la retraite en douceur en évitant le traumatisme de l'arrêt brutal de toute activité, en autorisant pour ceux qui le désirent l'abord d'une seconde occupation (politique, syndicat, vie associative, second métier, artisanat, études, etc.…).
Il est nécessaire que l'Etat et les partenaires sociaux négocient les conditions de cette mutation.

L'activité des plus de 50 ans : un atout pour la société

Il peut s'agir, de donner un véritable statut aux bénévoles, ou encore de transformer les syndicats en syndicats de services entraînant la multiplication des emplois créés par ce système tout en augmentant leur rayonnement, le nombre d'adhérents et donc leur influence.
Il peut permettre ensuite de diminuer le coût salarial qui incombe à l'entreprise en le partageant avec l'Etat et les services publics de l'emploi.
Il permet aussi de s'habituer petit à petit à la diminution de revenus qui attend les futurs retraités.
Enfin au sein de l'entreprise, il permet le passage en douceur du savoir des anciens vers les plus jeunes.
Dans notre société ou le jeunisme règne en maître, le combattre ce n'est pas tuer les jeunes, c'est permettre au sein de nos entreprises le mélange des savoirs, de l'expérience. Encore une fois il s'agit tout simplement d'équilibrer les choses de telle manière que chacun y trouve un intérêt, l'entreprise, l'Etat, la personne et la société.
N'oublions jamais qu'après avoir eu 30 ans, puis 40 ans nous aurons tous 50 ans et plus je vous le souhaite.

Jean-Pierre Dubessay,
de l'UNSA GMF-Assurances

Taux d'activité des deux extrêmes demographiques

15 - 24 ans

La France est parmi les pays du G7 celui avec l'Italie où le taux d'activité des plus jeunes est le plus bas : 33,7 % en 2005, l'Allemagne est à 50 %, les USA à 61 %, le RU à 66 %, la moyenne de l'UE à 15 à 47,6 % et le Japon à 44,6 %.

55 - 64 ans

La France avec 43,6 % est dans le même cas de figure que précédemment, devant l'Italie dont le taux d'activité des 55-64 ans en 2005 est de 32,6 %.
Les autres pays du G7 ont des taux d'activité plus importants. Les USA à 63 %, le Japon à 66,6 %, l'Allemagne à 52 %, le RU à 58,5 %, la moyenne de l'UE à 15 est de 47,6 %.

Age du départ en retraite fin 2006

USA : 65 ans et 8 mois
Allemagne : 65 ans
RU : Hommes : 65 ans
Femmes : 60 ans
Italie : Hommes : 65 ans
Femmes : 60 ans
France : 60 ans

Brèves

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

AXA - LM

Inscrits :	*182*		
Exprimés :	*153*		
UNSA :	**99**	**64,71 %**	
CFDT :	*54*	*35,29 %*	

CRÉDIT MUTUEL DE L'OUEST CE 07

Inscrits :	*1587*		
Exprimés :	*958*		
CFDT :	*459*	*47,91 %*	*- 4,19 %*
FO :	*263*	*27,45 %*	*- 7,27 %*
UNSA :	**236**	**24,63 %**	**+ 11,47 %**

CDC INFORMATIQUE

Inscrits :	*1 296*		
Exprimés :	*822*		
UNSA :	**258**	**31,39 %**	**+ 5,76 %**
FO :	*243*	*29,56 %*	*- 13,08 %*
CFDT :	*164*	*19,95 %*	*+ 5,10 %*
CGT :	*101*	*12,29 %*	*+ 0,61 %*
CGC :	*28*	*3,41 %*	*+ 1,79 %*
CFTC	*28*	*3,41 %*	*+ 3,41 %*

DARES

Le numéro de mai de la parution DARES (ministère du Travail) sur les élections aux comités d'entreprises 2005 donne parmi les faits marquants : une progression de 1,3 % pour les autres syndicats (UNSA, SUD…) la plus importante de toute entre 2003 et 2005, la CFDT perd 2 %. Dans les « activités financières », autres syndicats passent de 8,8 % à 14,7 %, seul parmi les confédérations la CGT progresse de 13,8 % à 15,3 %. La CFDT perd 4,3 %, la CGC 2% , FO 1,5 %.

CONGRÈS ET AG DE SYNDICATS

UNSA 2A

Au congrès d'Auxerre, Dominique Rougier du Crédit Agricole est élu secrétaire général de l'UNSA 2A.
Au Groupama, Alain Auzemery succède à notre ami Robert Kupferlé qui est élu secrétaire général adjoint comme prévu.

MAAF

Comme prévu, Alain Lavergne ne s'est pas représenté à la tête du SIPAM, Olivier Baldin lui succède. Alain reste membre du bureau.

FORTIS

Pierre-Yves Vivien a été réélu secrétaire général du syndicat. Nous avons là de nombreuses raisons de nous réjouir et d'arroser.

LIVRET A

La nouvelle offensive de la Commission Européenne pour la banalisation du Livret A, dans le cadre de la « juste » concurrence a entraîné des réactions négatives et surtout de défense du Livret A comme un outil de financement du logement social. L'UNSA Postes, l'UAI-UNSA de la CDC et le syndicat Unifié UNSA des Caisses d'épargne ont tous les trois réagit.

Notre invité : Patrick Mellul, secrétaire général adjoint banques

La belle aventure

En décembre 2005, j'ai été élu Secrétaire Général Adjoint de notre fédération. Mon premier sentiment fut la fierté. Fierté d'avoir été choisi, fierté de pouvoir participer à la belle aventure de l'UNSA, fierté de représenter mon syndicat d'origine, fierté de travailler avec Luc Martin-Chauffier.
Une aventure commençait. Un bilan s'écrivait.
Première mise en bouche: Natixis. Réunir les acteurs de ce nouvel avatar bancaire, Caisse d'Epargne, Banque Populaire, IXIS, CDC, trouver une position acceptable par tous, rédiger un communiqué qui permette à la Fédération de s'exprimer en toute connaissance de cause, fût un travail compliqué mais qui permit de raffermir les liens entre les différents acteurs et asseoir encore plus la légitimité du secteur Banque.
Le plat principal fut digne d'un Grand Chef : le Livret A. Comment trouver un compromis entre les Caisses d'Epargne et la CDC d'un coté, de l'autre les Banques Populaires et les collègues des banques AFB, sans fâcher la Poste et le Crédit Agricole ? Et pourtant la position construite par tous fut exemplaire et la fédération parla d'une seule voix.
Les douceurs furent nombreuses : représentativité du SUNI Bred, création de l'UNSA BP Occitane, de la section SU Muracef, de l'UNSA Natexis (sans être contestée), du SUBAF (Le syndicat UNSA Banque Assurances et Finances). Arrivée d'IXIS Securities et tout dernièrement de CE Financement, pour ne parler que du secteur Banques. Si on ajoute à cela la création de l'UNSA MAIF, la représentativité de la branche assurance et pastèque sur le gâteau (Vous voyez Raynald Dutot en cerise vous ?), la représentativité de l'UNSA chez Générali, il n'y a plus de place que pour le café.
Sans compter le travail quotidien : bureau fédéral, Commission exécutive, bureau national, congrès. Rédaction des statuts du SUBAF, du règlement intérieur. Rencontre avec la CGT, participation au congrès de l'UNSA 2A et du crédit Agricole, manifestation devant Générali... etc.
J'ai eu l'honneur d'être de près ou de loin, mitron ou grand chef, de cette belle maison qu'est notre Fédération. J'en suis fier.
Merci à Patricia, Anne-Juliette, aux Luc, à Michel, François, Pierre-Yves, Alain, Jean Pierre, Patrice, Frédéric, Jean-David et à ceux que j'oublie, de m'avoir accepté à leur table.
L'aventure s'arrête là pour moi. J'ai choisi de continuer sous d'autres formes mon combat contre les injustices. Je ne serais pas loin de vous et, qui sait, peut-être aurez vous un jour besoin de moi.
Au revoir.

banques UNSA assurances

Sommaire

Article P2-3

• Rappel des propositions de l'UNSA aux candidats à la direction du pays

Brèves P4

• Élections professionnelles
• Congrès et AG de syndicats
• Livret A

Article P4

• Notre invité : Patrick Mellul, secrétaire général adjoint banques

Fédération Nationale des Banques, Assurances et Sociétés Financières
Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnolet
Tél : 01 48 18 88 22
Tél : 01 48 18 88 58
Fax : 01 48 18 88 91
Courriel :
bque-ass@unsa.org
rejnero@unsa.org
Site :
http://banques-assurances.unsa.org

INSURANCE PANNKKI SEGUROS BANCA
N° 81 Mai 2007

L'égalité, la révolution à faire

Quel est le mot le plus utilisé, de nos jours, pour signifier la volonté de se voir reconnaître comme « individu-citoyen » à part entière ? C'est le mot « respect ».
Respect est devenu le mot clé, passe-partout.
A force de l'entendre nous pouvons soit faire une crise d'urticaire, soit nous interroger sur la signification profonde de ce terme qui reflète la crainte que chacun a du jugement des autres.
Derrière l'utilisation abusive du mot se cache le besoin de reconnaissance. En fait, la société française a réussi la révolution de la Liberté mais celle de l'Egalité reste à faire.
C'est à l'égalité que le plupart aspire, surtout ceux qui sont discriminés, défavorisés, précarisés, assistés, regardés comme différents voire inférieurs.
L'égalité est, si nous disséquons les programmes des deux principaux candidats à l'élection présidentielle, le fil conducteur de leurs principales propositions. Ils ont tous les deux mis en avant, leur volonté d'écouter le corps électoral, de tenir compte de ses demandes, en lui disant « je vous respecte ». Cette reconnaissance explique en partie le taux élevé de participation au scrutin présidentiel.
Les attentes sont fortes, la demande de « respect » est omniprésente, « traitez-nous en égal, pas en sujet et encore moins en bulletins de vote ».
Notre participation, à nous syndicats, à nous UNSA, dans la vie de la cité est de faire progresser le principe d'égalité. Cette idée forte doit être notre fil rouge.
L'aspiration des citoyens, des hommes et des femmes qui vivent dans ce pays est non seulement de vivre le mieux possible, mais de vivre dans une société où leurs droits sont respectés, quelques soient leur situation sociale et /ou leur origine.
L'accès à l'emploi basé sur la compétence, des salaires égaux selon le travail effectué, des logements accessibles selon des critères identiques pour tous, une éducation initiale qui soit la même pour tous, de même pour la politique de santé, un droit à une retraite et à une vieillesse dignes, telles sont les demandes de tous ceux qui habitent sur le territoire national.
L'égalité sera acquise avec la disparition ou la quasi-disparition, du racisme, de l'anti-sémitisme, de l'anti-jeunes, de l'anti-vieux, du sexisme, de l'homophobie, de la peur de l'autre.
Nous avons la chance de pouvoir participer à l'évolution de notre société, à un moment où il est interdit d'échouer. Car échouer, nous fera basculer dans des pratiques de vie en société qui seront le contraire de ce à quoi nous aspirons, la liberté, l'égalité et un jour peut être la fraternité.

Luc Martin-Chauffier

Rappel des propositions de l'UNSA aux candidats à la direction du pays

L'UNSA a, par un document en 10 chapitres, présentée aux candidats aux élections présidentielles et législatives ses propositions pour une politique sociale qui allierait le progrès social et le développement économique. En les résumant ci-dessous nous prenons date sur le déroulé du quinquennat à venir, sachant qu'une feuille de route n'est pas un rail.

Dés septembre le gouvernement mettra en place quatre conférences :
❶ Egalité salariale entre les hommes et les femmes ;
❷ La fléxisécurité accompagnée par :
- le contrat de travail unique ;
le nouveau service public de l'emploi ; la baisse des indemnisations des chômeurs ; la réduction de la durée de la procédure de licenciement ;
❸ L'amélioration des conditions de travail et la lutte contre le stress ;
❹ Démocratie sociale : présentation au 1er tour des élections professionnelles ; aide au financement des syndicats ; application du rapport Chertier.
Nous rappelons ici les propositions de l'UNSA, présentées aux candidats aux élections présidentielles et législatives, sur les grands sujets de politique sociale.

1 Sécuriser les parcours professionnels

2 Pour un service public de l'emploi unifié

Pour l'UNSA il s'agit de construire « un filet de protection professionnelle et sociale » pour les salariés, afin de maîtriser les aléas et l'insécurité crées par la mobilité professionnelle.
Pour l'UNSA, la formation initiale doit garantir à chaque jeune la maîtrise effective d'un socle commun de connaissances et de compétences et l'accès à une première qualification.
L'UNSA préconise d'articuler l'action de l'ensemble de acteurs de l'insertion sur la base d'un guichet unique pour les rendre plus efficaces.

Pour favoriser la sécurisation des parcours professionnels de jeunes à l'issue d'une première expérience professionnelle, l'UNSA propose la création d'un droit différé à la formation, ce droit serait pour chaque personne inversement proportionnel à la durée de la formation initiale.
La GPEC et la VAE améliorant l' « employabilité » et l'évolution des parcours professionnels.
L'UNSA propose « un compte individuel de temps de formation » géré par un dispositif de mutualisation permettant la transférabilité du temps capitalisé en cas de mobilité externe à l'entreprise.
A partir de ce dispositif, tout actif pourrait disposer des moyens nécessaires pour un formation, un bilan de compétences ou une validation afin de préparer une mobilité, un reclassement ou un retour à l'emploi.
L'UNSA considère qu'il faut assurer la continuité des droits sociaux par la transférabilité de ces droits tout au long du parcours professionnels.
Enfin la fusion ANPE-UNEDIC est une condition de réussite de l'optimisation de la sécurisation des parcours professionnels.

3 Pour une véritable politique salariale

L'UNSA propose l'institution d'une conférence salariale annuelle tripartite qui s'étendrait aussi à l'emploi et aux revenus afin de fixer les conditions du développement de l'emploi et d'une progression de salaires.
Les branches seraient le lieu privilégié de la négociation globale des salaires, le regroupement de celles-ci en quelques grandes branches serait négocié au préalable.

4 Pour une assurance-maladie solidaire

L'UNSA rappelle son exigence d'une assurance-maladie universelle et solidaire. Elle doit permettre à tous d'accéder à des soins de qualité quel que soit son niveau social ou son lieu de résidence.
Ce système doit permettre la réduction des inégalités de santé.

5 Retraite : une réforme à négocier

L'UNSA est pour une défense affirmée du système de retraite par répartition. Les retraites doivent être financées, pour l'essentiel, par des cotisations assises sur les revenus du travail.
La répartition doit se donner pour objectif premier de fournir aux retraités une pension leur garantissant un niveau de vie analogue à celui dont ils disposaient durant leur vie active.
L'UNSA est très attachée à ce que chacun vive une retraite digne. Elle demande une meilleure prise en charge de la perte d'autonomie par une nette revalorisation de l'APA.
La perte d'autonomie nécessite des soins particuliers qui peuvent être donnés soit à domicile, soit en établissement. Cela implique la présence de personnes qualifiées, le métier doit être rendu attractif.

6 Faire du logement une priorité nationale

Pour l'UNSA, une politique doit voir jour, permettre le mélange des populations afin d'en finir avec la gestion territorialisée de la pauvreté et des minorités ethniques. Le droit au logement droit se concilier avec le principe de mixité sociale.

7 Une fonction publique au service de tous

L'UNSA refuse les désengagements de l'Etat par externalisation ou par abandon de missions.
L'Etat doit assurer l'égalité d'accès aux services publics pour tous les citoyens. Ce droit à l'égalité s'entend tant au plan social et financier qu'au plan géographique.

8 Lutter contre les discriminations

L'UNSA affirme sa volonté « aucune discrimination sans sanction». Pour l'UNSA, l'égalité fait partie des valeurs fondamentales à promouvoir et des objectifs prioritaires à concrétiser. « L'égalité des chances » devrait s'entendre comme une « aspiration » à assurer les mêmes opportunités afin que chacun puisse accéder à ses droits, construire sa vie dans un espace équitable, se mouvoir dans son parcours professionnel en développant ses compétences. L'objectif est de restaurer le principe d'égalité.

9 Démocratie sociale : une réforme indispensable

Trois principes fondamentaux :
1. Chaque salarié doit pouvoir voter
2. La représentativité doit être fondée sur le vote des salariés
3. Les accords doivent être majoritairement votés
Ce sont là les trois principes approuvés par le CES lors du vote d'un avis le 26 novembre 2006.
Pour l'UNSA, les élections prud'homales doivent constituer ce test de représentativité nationale des organisations syndicales.

10 L'Europe que nous voulons

Pour l'UNSA tout texte présenté à l'approbation des Parlements ou aux suffrages des citoyens dans le cadre de la résolution de l'impasse institutionnelle européenne actuelle devra inclure la Charte des droits fondamentaux.
C'est elle qui rend juridiquement contraignant les droits civiles et politiques, économiques et sociaux et dessine une communauté de valeurs.

Brèves

de la non-reconnaissance de leur travail et des efforts fournis au quotidien.
Certains collègues ont témoigné personnellement et de manière émouvante de leur souffrance au travail et de leur grande déception de ne pas voir reconnaître dans les augmentations générales de salaires leur travail et leurs efforts.
C'est pourquoi nos 3 Organisations Syndicales appellent à un arrêt de travail l'ensemble des salariés le lundi 18 Juin à partir de 15h00. Elles appellent au rassemblement des salariés de Paris et de la Région Parisienne à 16h00 à l'Hôtel Méridien Porte Maillot.
Pour Info : les salariés dont le GMF-Conseil ou le Centre de Gestion ferment à 17h00 se verront décompter 2h00 de grève.

GENERALI

Les salariés de Generali mobilisés pour les salaires 12/06/2007 Quelques 200 à 250 personnes, selon la direction, et plus de 500, de source syndicale, se sont réunies mardi devant le siège de Generali pour demander une augmentation générale des salaires de 2,5%, avec un minimum de 700 euros, et une prime de 1500 euros. Les délégations régionales ont également participé à la mobilisation. Celle-ci aurait été moins importante que prévu en raison du retrait de l'intersyndicale CFE-CGC, CFDT et CFTC. Restent au sein de l'intersyndicale la CGT, FO, l'UNSA et le SAPAG. Aucune délégation n'a été reçue par la direction et le rendez-vous qui devait se tenir demain entre les syndicats et la direction des relations sociales a été annulé.

RÉSULTATS ÉLECTORAUX

MAAF – CE 2007

Inscrits :	*6 740*	
Exprimés :	*3 788*	
UNSA :	***1 257***	***33,18 %***
CFE-CGC :	*689*	*18,19 %*
CFDT :	*628*	*16,58 %*
CGT :	*557*	*14,70 %*
FO :	*486*	*12,83 %*
CFTC :	*171*	*4,51 %*

CAISSE NATIONALE DE PRÉVOYANCE (CNP) – CE 2007

Inscrits :	*2 936*	
Exprimés :	*1 354*	
CFDT :	*316*	*23,34 %*
CGT :	*264*	*19,50 %*
UAI/UNSA :	***242***	***17,87 %***
FO :	*200*	*14,77 %*
SUD :	*126*	*9,31 %*
CAT :	*81*	*5,98 %*
CFTC :	*62,5*	*4,61 %*
CGC	*62,5*	*4,61 %*

L'UAI/UNSA obtient 3 sièges sur 10 au Comité d'entreprise, la CFDT 3, la CGT 2, FO 1 et la CFTC/CGC 1.

Notre invité : Serge Huber, secrétaire général du syndicat unifié/UNSA des Caisses d'epargne

Le livret A, cause nationale

Produit financier unique au monde, le livret A, avec près de deux siècles d'existence « sans une ride », est menacé de disparition.

Parce qu'il est la clef de voûte d'un dispositif original, en marge des mécanismes de marché, sa fin porterait un coup fatal aux service d'intérêt général qu'il sert.

Ne soyons pas dupes, la « banalisation » réclamée par les banques n'offre aucune garantie. L'objectif de ces dernières est de faire du livret A un produit d'appel pour mieux le siphonner par des transferts vers d'autres placements, notamment boursiers.

Les engagements de « centralisation des fonds collectés » et autre « garantie de volume de collecte » avancés par les banques sont des arguties. Comment ces contraintes pourraient elles résister à l'analyse de la Commission européenne, sans qu'elle y voit matière à entrave à la liberté de circulation des capitaux et à la concurrence ?

La banalisation du Livret A ne peut que provoquer la baisse de la collecte et donc du volume des prêts. Cette baisse devrait alors être compensée par des concours privés à des conditions moins favorables. Au total, les inégalités de logement ne pourraient que croître.

Cette banalisation entraînerait à coup sûr des dégâts collatéraux. Comment les Caisses d'épargne, par exemple, continueraient elles à accepter de devoir consacrer une partie de leurs résultats à des missions d'intérêts général ? Ne trouveraient-elle pas là argument à être déchargées de ce que beaucoup déjà considèrent comme une contrainte ?

Ce dossier est particulièrement intéressant car il met en jeu la liberté de manœuvre des Etats face à la technocratie bruxelloise.

Les aspects juridiques, évoqués pour justifier la décision de la Commission, ne peuvent occulter la dimension politique que revêt un tel sujet.

Les enjeux sont à ce point importants qu'il serait inconcevable que le gouvernement obtempère sans résistance à une telle injonction. Dire « non » à Bruxelles est une attitude qui doit être envisagée. Cet acte politique, dûment argumenté, aurait l'avantage de placer le débat, tant au plan national qu'européen, sur de véritables bases. La bataille mérite d'être menée, parce que livret A est une véritable cause nationale.

Article paru dans «Le trait d'union» de Juin 2007

banques UNSA assurances

Sommaire

Article P2-3

- Assurances
  Quand la FFSA rêve les yeux ouverts

Brèves P2 et P4

- Congrès de syndicat
- Réunion de syndicats
- Grèves pour les salaires à GMF et GENERALI
- Résultats électoraux

Article P4

- Notre invité : Serge Huber, secrétaire général du syndicat unifié/UNSA des Caisses d'Epargne

Fédération Nationale des Banques, Assurances et Sociétés Financières
Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnolet
Tél : 01 48 18 88 22
Tél : 01 48 18 88 58
Fax : 01 48 18 88 91
Courriel :
bque-ass@unsa.org
rejnero@unsa.org
Site :
http://banques-assurances.unsa.org

INSURANCE PANNKKI SEGUROS BANCA
N° 82 Juin 2007

Petit rappel pour ne pas oublier l'essentiel

Nous connaissons tous un DRH ou un patron qui à la veille des vacances convoque une ou un salarié pour lui expliquer que « cette année, ça n'a pas été du tout ».
En général, cela se passe le vendredi à 11 h 30 ou 16 h 30, juste avant le week-end et, jouissance ultime, avant le départ en vacances.
Le flingage. Pulvérisé le week-end, démolies les vacances, le moral à zéro, le doute s'installe dans la tête de la victime, la marche vers la démoralisation et l'autodénigrement et in fine l'acceptation du déclassement est en route.
« Cette année, ça n'a pas été du tout ». D'ailleurs, il n'y a pas que lui qui le dit, « personne ne vous reconnaît, vous qui étiez si…»,
Là tout est dit, l'avalanche peut se déclencher, « vous ne convenez plus à votre poste ». L'excellent homme maniant l'indignation rentrée et le paternalisme assassin pose la question qui vous scotche pour de bon, « au fait, vous pensez prendre votre retraite quand ? » et cela avec un sourire qui vous pousse à la porte, non du bureau mais de l'entreprise, « vous avez vraiment besoin de travailler ? »
Ca y est, tout y est, incompétence, âge, situation sociale trop favorable, en un mot vous encombrez. Vous occupez un poste qui conviendrait si bien à un ou une autre. Evidemment avec 30 ans d'ancienneté, un dossier professionnel non seulement irréprochable mais élogieux, vous posez un problème à celui qui arrive avec son équipe toute prête.
Une équipe « formidable » qui ne pense qu'à l'avenir de l'entreprise, « pleine d'idées » qui comme de bien entendu « va dynamiser les services, redonner de l'allant à tout le monde » alors que « vous semblez démotivé ».
Dans les îles du Pacifique, les plus jeunes faisaient monter aux cocotiers les plus âgés et ceux qui ne tombaient pas avaient le droit de vivre jusqu'à la prochaine grimpette.
Chez nous, il y a le Code du travail, ces maudits syndicats, qui vous empêchent de licencier et manager pour le bien de l'entreprise. Alors d'une voix suavement menaçante, il vous propose un déclassement, un poste inférieur au votre, sinon… « Réfléchissez bien ».
Ceci est une scène relevant de l'imagination, mais quel est le syndicaliste qui ne l'a pas entendu des dizaines de fois, de la part de salariés venant les voir, la rage au cœur, après des années de travail consciencieux et efficace.
C'est plus facile dans les entreprises sans syndicats où les représentants du personnel sont choisis par l'employeur.
Bonnes vacances à tous et vive la vie.

Luc Martin-Chauffier

CONGRÈS DE SYNDICAT

Le syndicat Unifié UNSA des Caisses d'Epargne a lors de son congrès près de Lacanau, réélu Serge Huber à la tête du syndicat et élus ou réélus, au secrétariat national, Michel Ricard, Jean-David Camus, Sylvie Liziard et Paul Moscato.
Par ailleurs, les élections à la Mutuelle des Caisses d'Epargne ont données :

SU-UNSA :	*31,58 %*
SUD :	*17,65 %*
CFDT :	*13,95 %*
CGT :	*11,53 %*
CGC :	*11,09 %*
FO :	*11,18 %*
CFTC :	*1,09 %*
Divers :	*0,82 %*
UDS :	*0,61 %*

RÉUNION DE SYNDICATS

Les syndicats UNSA des Banques Populaires se sont réunis à Besançon pendant trois jours pour mettre en place une politique de groupe. La perspective d'une représentativité de groupe est envisagée et à l'étude.
L'UNSA dans les banques populaires est présente à la BPBFC, à la BPVF, à la BRED, à la BP Occitane et à la SBE. Nous faisons au global de l'ensemble du groupe 10,06 % des voix très près de la CFTC, sans la représentativité « irréfragable ».

GRÈVES POUR LES SALAIRES À GMF ET GENERALI

GMF

COMMUNIQUE DE L'INTERSYNDICALE CGT - CGT/FO - SAP/GMF UNSA

Les 3 Organisations Syndicales CGT, CGT/FO, SAP/GMF UNSA se sont réunies le Mardi 12 Juin 2007.
Elles ont pris connaissance du mandat qui leur a été donné par les 150 salariés grévistes réunis devant le Siège Social le 11 Juin pour qu'elles appellent à un arrêt de travail et à un rassemblement le 18 Juin, jour de la présentation des comptes par Thierry Derez. Elles ont tiré un premier bilan de la grève qui a été suivie par plus de 1700 salariés pour exiger :
- une augmentation générale des salaires de 2,5% au 1er janvier 2007
- le maintien d'un écart positif de 0,7% par rapport à l'inflation réelle telle quelle sera constatée en fin d'année
- la revalorisation des bas salaires en appliquant un minimum d'augmentation annuelle de 700€
- une revalorisation de la prime de vacances pour les cadres et les non cadres
- une prime exceptionnelle liée aux résultats de 1500€
Les 150 grévistes délégués par leurs collègues se sont rassemblés devant le 76 rue de Prony et ont été reçus par l'employeur représenté par Mr Manuel De Dieuleveult. Toutes les interventions des salariés ont témoigné de la baisse de leur pouvoir d'achat, de la dégradation de leurs conditions de travail,

Assurances

Quand la FFSA rêve les yeux ouverts

L'élection d'un nouveau président de la République a donné des ailes aux représentants des employeurs de la profession.
Les employeurs de l'assurance ont été reçus, en même temps que ceux de la banque, le 12 juin à l'Elysée « pour faire entendre leur voix ». Parallèlement, ils testent, de manière informelle, les organisations syndicales sur leurs projets.

Dossier élaboré par Michel Rizzo
secrétaire général adjoint assurances

Le ressort principal utilisé dans la communication avec les syndicats est le suivant : le recul programmé, selon eux, des systèmes de solidarité nationale ouvre de nouveaux marchés pour la profession. Et si c'est bon pour la profession, c'est bon pour leurs salariés.
Comme dans d'autres industries, ils tentent de nous enfermer dans un dilemme prospérité du secteur – emploi dans la branche.
Le défi qui se présente à nous est de ne pas ignorer ces faits économiques, mais de garder toujours à l'esprit les valeurs de solidarité que nous avons choisi de défendre en militant dans un syndicat affilié à l'UNSA.

Les points clés du projet défendu par la FFSA sont les suivants :

1. utilité économique et sociale de l'assurance

Rappel du rôle de l'assurance face à l'aléa. 1400 milliards d'euros de provisions. 1/3 placés en emprunts d'Etat. Financement des PME porté à 8 milliards au 31/12/2006 en contrepartie du maintien de la fiscalité de l'assurance vie.

2. ambitions de l'assurance dans la protection sociale

a. retraite
Rappel de la négociation des régimes par répartition de 2008.
L'existant : PERP, PERE, PERCO, PREFON, Madelin, agriculteurs.
AGIRC et ARRCO sont censés communiquer des simulations de retraite à leurs cotisants au 1/7/2007. La FFSA pense que cela créera une demande de PERP et de PERE. Eliminer pour ces produits la sortie en capital, telle qu'elle existe dans le PERCO, permet d'améliorer le rendement car les « 2 tunnels » permettent de placer beaucoup en actions et peu en obligations.
L'UNSA a rappelé que pour acheter tous ces produits, il fallait du pouvoir d'achat pour les salariés basés en France.

b. Dépendance
La FFSA pas favorable à une 5ème branche de la SS, veut éviter le tout SS. Propose un système public financé par les Conseils Généraux plus un système privé.
Le système privé serait greffé sur la retraite. En gros :
• jeunes retraités : belle rente viagère
• retraité mûrs : rente plus faible
• retraités dépendants : rente plus faible plus prestations en nature
Selon la FFSA, cette greffe serait plus vendable aux employeurs et aux salariés.

c. Maladie
La FFSA se plaint de ne pas avoir accès aux données personnelles SS pour faire des offres personnalisées.
La FFSA aimerait créer des filières de soins (HMO) qui contrôlerait les prix et la qualité.
La FFSA veut que la franchise annuelle puisse être prise en charge par les assurances complémentaires. La FFSA ne croit pas à la baisse de la consommation médicale mais à une privatisation d'une partie de celle-ci. Estimation de la FFSA pour équilibrer la SS avec une franchise : 150 euros par an et par tête.

3. développer l'assurabilité des risques

• les succès :
- Catastrophes naturelles
- Terrorisme
• les échecs :
- anarchie judiciaire dans l'indemnisation des dommages corporels
- réforme de la protection juridique
- actions de groupe qui, selon eux, vont augmenter le coût de l'assurance responsabilité civile

4. marché intégré de services au niveau européen

La FFSA croit à la mise en place d'un marché paneuropéen. Le secteur français a de nombreux atouts :
• solidité financière
• diversité des statuts : demande la suppression de la taxe sur les salaires qui constituerait, selon elle, un handicap.
Les sociétés d'assurance auraient un avantage car s'il existe un statut d'entreprise européenne, il n'existe pas de statut de mutuelle européenne.

La position de la Fédération UNSA Banques assurances

Nous avons attiré l'attention de la mauvaise image de marque de la branche donnée par les entreprises qui délocalisent.
Nous avons rappelé les valeurs de l'UNSA : réformisme et autonomie.
Nous avons souligné notre dynamisme et notre fort développement.
Nous nous sommes étonnés que des entreprises du secteur continuent de nous attaquer en représentativité.

Brèves

FO) ont signé le 18 juillet un accord « relatif au départ anticipé de fin de carrière 2008/2010 » permettant aux salariés âgés « d'au moins 57 ans au 1er janvier 2008 et au plus tard le 30 juin 2010, d'anticiper le moment de leur cessation d'activité professionnelle salariée tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement jusqu'au moment où ils pourront liquider leur pension de retraite ».
La direction prévoit 3 017 départs volontaires (en équivalents temps plein) dans le cadre du nouvel accord de départ anticipé, auxquels s'ajoutent les 1 165 d'un précédent plan ainsi que 2 510 départs en retraite non remplacés et départs naturels, soit un total de 6 692 départs entre 2007 et 2010.
En contrepartie, 3 123 embauches seraient réalisées, principalement dans le réseau commercial.
Pour bénéficier du départ anticipé, un salarié doit « justifier d'au moins 15 ans d'ancienneté au sein de LCL ». Les bénéficiaires recevront « une allocation de départ anticipé de fin de carrière sous forme d'une rente » d'un montant égal à 65 % de la rémunération annuelle brute, versée en douze mensualité. Ils toucheront également une indemnité de départ représentant 1/10ème du salaire mensuel par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 1/15ème par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

MODALITÉ DE MISE EN ŒUVRE DE LA LOI RELATIVE À L'ÉGALITÉ SALARIALE

Les modalités d'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes sont précisées par une circulaire commune SDFE/DGT/DGEFP du 19 avril 2007, JO 17 mai, p 9545.
Présentés sous forme de fiches, la circulaire détaille « l'obligation annuelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération », « les aides financières de l'Etat en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », « l'amélioration des droits liés à la parentalité ».
La loi impose aux entreprises et aux branches professionnelles de mener chaque année des négociations pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les sexes avant le 31 décembre 2010.
Cette loi ne sera efficace que si nous veillons à son application. Trop de textes législatifs sont inappliqués par non suivi par les partenaires sociaux. Nous avons ici un texte qui peut faire évoluer la situation des femmes dans l'entreprise.

Réunion à Besançon, en juin pendant trois jours, des syndicats Banques Populaires de l'UNSA : Bred, BPBFC, BPVF, BP Occitane absente pour non crédit d'heures car non représentative et SBE pour raisons professionnelles.
Pendant trois jours les militants des trois banques populaires se sont rencontrés, ont appris à se connaître et surtout ont fait le constat que leurs poids respectifs additionnés font de l'UNSA un partenaire incontournable dans les banques populaires.
L'UNSA dans les banques populaires a pour ambition de décrocher la représentativité dans le groupe dans les mois à venir..

Notre invité : Serge Huber, secrétaire général du SU-UNSA

Un droit, jamais acquis

Le droit de grève est un moyen de défense de l'intérêt des salariés qui ne s'oppose pas aux intérêts de l'entreprise. A ce titre il est totalement injuste d'ériger la grève en obstacle aux valeurs de l'entreprise.

La grève peut déranger, choquer, indisposer. On peut être « pour » ou « contre » son exercice ou encore souhaiter le conditionner à certaines règles. Chacun a la liberté d'en apprécier l'utilité et la pertinence et enfin d'utiliser pleinement ce droit constitutionnel.

Il est en revanche totalement prohibé de s'y opposer, de quelque manière que ce soit. C'est pourtant une pratique en passe d'être très répandue dans nos entreprises. Nos dirigeants ont en effet érigé en quasi-faute le recours à la grève. Certes rien n'est écrit. Les consignes, répercutées à tous les niveaux de la hiérarchie, sont orales afin de ne pas risquer de s'exposer à une condamnation pour entrave au droit de grève. Délit passible de lourdes sanctions judiciaires.

Quelles valeurs ?
C'est de façon très insidieuse, au fil du temps et des mouvements de grève, que le mal s'est installé. C'est d'abord envers les cadres que le discours a été institué. Ces derniers ont été invités, au nom du partage des « valeurs » de l'entreprise à ne pas participer à un mouvement de grève. A défaut, ils se placeraient en rupture avec ces valeurs, de facto devraient renoncer à leurs fonctions d'encadrement.

Menaces, chantages, promesses
Mais les choses ne restent pas limitées à la sphère dirigeante. Le problème s'aggrave quand ces cadres sont invités de tenir le même discours à leurs subalternes qui eux-mêmes doivent répercuter en cascade les mêmes injonctions. Et l'on atteint des summums quand les uns et les autres sont jugés sur leurs résultats, à savoir le taux de participation à la grève dans leur service ou agence !

Oyez, preux hérauts
Il faut encore dire que pour la circonstance, un nombre impressionnant de collaborateurs a été promu au rang artificiel de « manager ». De nombreux salariés, que l'on ne sollicite ordinairement que pour un maximum de production, sont pour la circonstance transformés en messagers de la « bonne parole ». La grève, au-delà de son caractère légaliste irréfragable, est un moyen de contestation parmi d'autres reconnu aux salariés pour s'opposer à des politiques sociales contestables et a permis de faire avancer la cause salariale.

Si personne n'est obligé de faire grève, le respect de ce droit s'impose à tous.

banques UNSA assurances

Sommaire

Article P2-3

- When in Rome, do as the romans do ou le droit de travailler en français en France

Brèves P2 et P4

- AXA
- Pré-retraites
- LCL
- Modalité de mise en oeuvre de la loi relative à légalité salariale
Réunion à Besançon

Article P4

- Notre invité : Serge Huber, secrétaire général du Syndicat Unifié/UNSA des Caisses d'Epargne

Fédération Nationale des Banques, Assurances et Sociétés Financières
Responsable :
Luc martin-chauffier
21 rue Jules ferry
93170 bagnolet
Tél : 01 48 18 88 22
Tél : 01 48 18 88 58
Fax : 01 48 18 88 91
courriel :
bque-ass@unsa.org
rejnero@unsa.org
Site :
http://banques-assurances.unsa.org

INSURANCE PANNIKKI SEGUROS BANCA
N° 83 Septembre 2007

Le coq et la fourmi

Le coq, tout le monde a compris, c'est nous, les français. Toujours prêts à pousser un cocorico, même sans raison. Que Mme Poule soit satisfaite ou pas. Nous vendons un Airbus, cocorico, même si l'avion en question n'est pas que français.
Le volatile énerve mais ceux qu'il représente ont malgré tout quelques qualités. Ils ont su jusqu'à présent défendre un certain nombre de droits et de valeurs, des spécificités qui font que dans le monde, ils sont reconnus par tous. Le véhicule principal des cocoricotiers est leur langue, le français. Belle langue, adoptée et utilisée par d'autres peuples et que tous les autres s'accordent à trouver belle même si elle est difficile. Cette langue est motrice dans la résistance pour la diversité culturelle.
Très bien. Mais la fourmi dans tout ça ? La fourmi, elle, parle du nez, mange des hamburgers qui rien qu'en les regardant, tu prends un kilo. La fourmi, partout où elle passe, imprime son mode de vie. Son arme principale, sa langue, l'anglo-américain. Facile à apprendre, car pauvre en vocabulaire. Tous ceux qui l'utilisent croient parler anglais alors qu'ils parlent « globish », un américain passe partout de 500 mots environ. La fourmi lamine tout sur son passage. Ainsi, chaque jour insidieusement, elle persuade le monde entier que sa langue est la langue mondiale, celle qui permet les échanges commerciaux, financiers, culturels, politiques, etc…
Par le « protocole de Londres » les brevets européens pourront être déposés soit en anglais, soit en allemand, soit en français. Ce qui veut dire que les brevets en anglais l'emporteront par facilité pour leurs initiateurs.
Cela peut paraître anodin, mais en fait la fourmi avance à petit pas mais inexorablement. Le but est de faire en sorte que la langue de tous soit l'anglo-américain. Les remparts constitutionnels, juridiques, cèderont si les peuples ne résistent pas. Chacun a le droit de travailler dans sa langue. C'est vrai pour les 25 pays de l'Union européenne comme pour le reste du monde.
La fourmi, elle, parle anglais, c'est sa langue, elle domine par la maîtrise de ce vecteur tous les secteurs de l'économie mondiale.
La bonne compréhension d'un texte dans le travail est un facteur de sécurité. La mauvaise interprétation de textes, par non compréhension, est un facteur d'accidents du travail et de dangers pour les usagers et les clients.
Les italiens, les grecs, les espagnols, les portugais, en tout 11 pays de l'UE refusent de ratifier le « protocole de Londres », la France doit faire comme eux.
Développer l'étude et l'utilisation des langues est indispensable et enrichissant, en imposer une à tous est mortifère pour la diversité culturelle.

Luc Martin-Chauffier

AXA :

UDPA-UNSA écrit au Ministre, M. Eric Besson, chargé de la prospective et de l'évaluation des politiques publiques

La TVA sociale au placard : AXA délocalise 1500 emplois au Maroc

« Les organisations syndicales d'AXA ont été réunies le 6 septembre pour étudier un projet d'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des carrières (GPEC).
En toile de fond, pour une économie limitée à 0,23 % de son chiffre d'affaires, la direction d'AXA France a décidé de poursuivre son plan de délocalisation de 1500 emplois au Maroc, ce qui signifie 1 500 postes de travail en moins dans 16 villes de province et en Ile de France !
Pour l'UDPA-UNSA d'AXA, ce projet de GPEC est destiné à accompagner la reconversion de salariés impactés par ce projet de délocalisation et les fermetures de sites administratifs qui en seront la conséquence directe. Pour notre organisation, ce projet est inadmissible et l'Etat se doit de prendre des mesures rapides anti-délocalisation afin de favoriser le maintien de l'emploi en France : 1 500 emplois transférés, ce sont autant d'emplois en moins, ce sont 1 500 cotisants perdus pour les cotisations aux régimes sociaux, mais 1 500 chômeurs en plus qui auront besoin d'allocations, ce sont des dommages considérables à l'activité économique locale avec les emplois induits perdus… et le tout pour augmenter si peu les seuls bénéfices d'AXA.
S'agissant de la TVA sociale, le législateur ne devra pas oublier les entreprises non assujetties à la TVA comme les Assureurs et les Mutuelles, et qui délocalisent. Le législateur doit trouver la solution pour que les taches administratives qu'elles délocalisent à l'étranger pour échapper aux cotisations sociales et aux impôts locaux, soient taxées comme si elles avaient été effectuées en France, afin d'alimenter les régimes de retraite, la Sécurité Sociale et les collectivités.
TVA sociale ou non, des mesures anti-délocalisations sont indispensables pour assurer le maintien des retraites, des dispositions sociales et soutenir l'emploi en France. »

PRÉ-RETRAITES

Le recours aux préretraités reste fréquent dans les entreprises

Malgré la suppression progressive des cessations anticipées d'activités financées par l'Etat et l'allongement des durées de cotisation, les entreprises continuent de s'appuyer en priorité sur les préretraités dans le cas de restructuration.
En cas de plans de restructuration, les préretraités restent un outil très prisé à double titre : il permet de réduire les licenciements et de limiter la grogne sociale. Depuis un an, Aribus, Alcatel, Arkema, Nestlé et Merck en ont ainsi proposé à leurs salariés. Au grand dam du gouvernement, qui voit le taux d'emplois des plus de 55 ans stagner autour de 38 %, loin de l'objectif de 50 % à l'horizon de 2010 fixé par le Conseil européen de Lisbonne. Alors qu'elles continuent de recourir en priorité aux préretraités pour dégraisser, toutes les grandes entreprises ont entamé, ou conclu, des négociations internes en faveur de l'emploi des salariés âgés.

LCL :

un nouvel accord de préretraites maison permet le départ anticipé de 3017 salariés de 57 ans au moins

Le LCL (Le Crédit Lyonnais) et trois syndicats (CFE-CGC, CFTC,

When in Rome, do as the romans do
ou le droit de travailler en français en France

Un accord dit « le protocole de Londres » signé par la France mais non encore ratifié prévoit que les brevets européens pourront être déposés soit en français, anglais ou allemand. Ce qui veut dire que la traduction des brevets dans les langues nationales ne sera plus obligatoire par leurs auteurs.
Des pays s'opposent à ce protocole, c'est le cas de l'Italie, de l'Espagne, du Portugal, de la Grèce et de l'Autriche. Ils maintiennent ainsi leur langue technologique et langue de travail.
L'anglais ou plutôt un mauvais anglo-américain est utilisé de plus en plus dans les entreprises aux niveaux les plus élevés comme langue de travail. Evidemment les vrais vainqueurs sont les vrais anglophones, les autres s'auto-handicapent par un renoncement à l'utilisation de leur langue au profit de ce qu'ils pensent être la langue dominante et mondiale.
L'utilisation du français en France, du grec en Grèce, de l'espagnol en Espagne, etc… est primordiale pour la diversité culturelle mais aussi pour la sécurité du travail car la langue est un outil majeur du travail au quotidien. Ne pas appréhender cet outil c'est aller au devant d'accidents du travail.
Nous reproduisons des extraits d'une contribution dans le Lamy Social de septembre de M. Alain Supiot, professeur à l'Université de Nantes, sur les « langues de travail ». Cet article éclaire les enjeux, les droits et devoirs en matière d'utilisation des langues de travail. Nous avons pris soin à ne pas dénaturer son texte.

Un collectif de syndicaliste CGC-CFTC-CGT et UNSA s'est constitué pour la défense de la langue française comme langue de travail en France. L'UNSA est représentée par Franck Grandmaison de chez AXA-Technique.

« En 2004/2005, 23 malades de la prostate traités par radiothérapie ont été victimes de surdosages à l'hôpital d'Epinal. Cet accident est le plus grave jamais survenu en France dans l'usage médical des rayonnements ionisants.
Selon le rapport d'enquête de l'IGAS qui dresse ce bilan, cet accident résulte d'erreurs de paramétrage, dues notamment au fait que les manipulateurs ne disposaient d'aucun guide d'utilisation en langue française du logiciel utilisé. L'interface de ce logiciel était rédigée en anglais et cet accident illustre l'importance de la question des langues de travail.
Des accidents du même type ont été révélés en Allemagne, où 47 malades opérés entre mai 2006 et mars 2007 ont été victimes d'une erreur d'implantation d'une prothèse du genou, les médecins s'étant trompés dans la traduction des instructions données seulement en anglais par la firme Smith & Nephew qui commercialise ces prothèses.

When in Rome, do as the romans do : ce vieux proverbe anglais, qui prescrit de suivre les usages du lieu où l'on se trouve, exprime la règle linguistique qui prévaut en matière de relations de travail. De même que la loi normalement applicable est celle du lieu de travail, de même la langue dont on doit user en principe dans une entreprise installée en France est le français. L'article 2 de la Constitution disposant que « la langue de la République française est le français », s'impose au législateur, mais il lui incombe de concilier ce principe avec celui de la liberté de communication et d'expression, ce qui en réduit la portée, spécialement dans les entreprises privées qui ne sont pas chargées d'une mission de service public. Ces entreprises sont toutefois soumises aux nombreuses dispositions du Code du travail qui imposent l'usage du français. C'est tout d'abord la langue du marché du travail. Les offres d'emploi doivent être rédigées en français dès lors que l'emploi est offert par une entreprise française ou que le travail doit être exécuté en France. Les travailleurs étrangers qui souhaitent s'installer durablement en France doivent justifier d'une « connaissance suffisante de la langue française sanctionnée par une validation des acquis ou l'engagement à l'acquérir », et la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française font partie des objectifs de la formation professionnelle. Le français est ensuite la langue des conventions et règlements du travail : du contrat de travail, des conventions et accords collectifs, du règlement intérieur et plus généralement de « tout document comportant des obligations pour le salarié ». La sanction de cette obligation est l'inopposabilité au salarié à qui elles feraient grief des dispositions rédigées dans une langue étrangère. Le français est enfin la langue de travail dans laquelle doit être rédigé « tout document comportant (…) des dispositions dont la connaissance est nécessaire (au salarié) pour l'exécution de son contrat de travail ».
Cette dernière règle est de loin la plus exigeante puisqu'elle oblige l'employeur à fournir une version française de tous les écrits qu'il juge nécessaire à l'organisation et la réalisation du travail. C'est pourquoi beaucoup d'entreprises préfèrent l'ignorer et présument de leurs salariés la capacité de lire en anglais les logiciels, notes de service ou documents techniques liés à leur travail. La maîtrise de l'anglais devient alors subrepticement une condition d'accès ou de maintien dans tous les emplois, même les plus modestes et les plus éloignés de tout contact avec les étrangers. Face aux problèmes d'emploi et de sécurité qui en résultent, certaines institutions représentatives du personnel se fondent désormais sur l'article L.122-39-1 du Code du travail pour réclamer devant le juge civil des traductions françaises de toute la documentation et des logiciels de travail. Une première affaire, actuellement pendante devant la Cour de cassation concerne General Electric Medical Systems. Devant l'anglicisation de l'environnement de travail et après échec des procédures de réclamation internes, le comité d'entreprise et les CHSCT ont saisi le juge pour obtenir une version française des logiciels et des documents relatifs à la formation du personnel, à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'aux produits fabriqués. Le TGI, puis la Cour d'appel de Versailles leur ont donné satisfaction et ordonné sous astreinte la mise à disposition de versions françaises des logiciels et documents litigieux. La même sanction a été prononcée depuis par le TGI de Nanterre, dans une affaire semblable concernant l'introduction de deux logiciels comptable et commercial par le société Europ assistance. Ces décisions sont les premières à s'être prononcées sur l'équilibre, voulu par la loi, entre la primauté de principe de la langue française et la possibilité d'user légitimement d'autres langues.

La légitimité du recours à d'autres langues

Le régime linguistique établi par le droit du travail n'est pas le monolinguisme, car l'usage de plusieurs langues dans l'entreprise peut être légitime, soit en raison de la nécessité, soit en raison de la liberté d'expression.

Brèves

Vie des syndicats

Groupe Caisse des dépôts
De l'UAI à l'UNSA groupe Caisse des dépôts
Les 26,27 et 28 septembre 2007, 104 congressistes, venus de toute la France et des diverses filiales du groupe, ont participé au 7ème congrès du syndicat autonome de la Caisse des dépôts et consignations à Paris sur les bords de la Seine. Ce moment fort coïncidait avec les 20 ans de l'UAI.
Depuis 1987, date de sa création, l'UAI (Union Autonome Intercatégorielle) a très vite rencontré au sein de la CDC un grand succès. Les confédérations étaient perçues comme trop éloignées des préoccupations réelles des agents.
Depuis maintenant 20 ans, l'UAI a souvent été la première organisations syndicale avec 30 % des suffrages chez les fonctionnaires et seconde avec 20 % au niveau du groupe, tous statuts confondus.
En mai 2000, l'UAI rejoint les rangs de l'UNSA et s'affilie à la Fédération Banques/Assurances/Sociétés financières.
Lors du congrès, les adhérents ont souhaité, à une très grande majorité, changer de sigle et adopter les statuts afin d'organiser les équipes dans une structure unique et donner une image nouvelle, rassembleuse des salariés, comme des fonctionnaires, sous le logo de l'UNSA groupe CDC, tout en gardant ses valeurs de liberté et d'indépendance.

Banques Populaires : accord signé sur l'alternance

Alternance : l'accord sur les formations en alternance, qui vise à la fois l'apprentissage et les contrats de professionnalisation, a été signé par deux organisations syndicales présentes au sein du groupe, le SNB-CGC et la CGT.
L'accord innove par rapport à la loi et à l'accord de branche des banques AFB en prévoyant notamment l'organisation d'un entretien d'évaluation à mi-parcours, pour faire le point sur le déroulement du contrat pour le jeune. Un niveau de rémunération calculé sur une base supérieure au Smic est également prévu et les jeunes âgés de plus de 21 ans bénéficient d'une rémunération supérieure à celle prévue par la loi. Lorsque les bénéficiaires d'un contrat de formation ne feront pas l'objet d'une embauche, l'entreprise s'engagera à les accompagner dans leur recherche d'emploi. Les négociations sur le financement de l'alternance ont débuté le 6 septembre 2007, date de notification du premier accord. L'objectif est de conclure avant le mois de février 2008, période de la collecte de la taxe d'apprentissage.

Discours de François Fillon pour le 60ème anniversaire de l'Agirc. Extraits significatifs :

« Les seuls régimes sociaux aujourd'hui excédentaires, ce sont les régimes complémentaires et le régime d'assurance chômage, c'est-à-dire les régimes pleinement « paritaires ».
Cet excédent permet d'éponger les dettes accumulées ces dernières années. Et il permet aussi à la France de rester sous la barre des 3 % de déficit public…

…L'augmentation de la durée de cotisations à 41 ans n'est pas une option, elle est prévue par la loi. La durée de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein doit donc passer de 40 ans à 41 ans entre 2009 et 2012… »

Notre invité : Jacques Mairé

La sécurité sociale, 60 ans après, et maintenant...

La « Sécu » a connu une vingtaine de plans de redressement et trois réformes importantes. Le déficit persiste et la dette s'allonge avec la CRDS. Les inégalités d'accès aux soins persistent. Le rendez-vous de 2008 sur les retraites sera difficile. La prévention des risques dans le travail n'est pas assurée.
Pour l'UNSA, la sécurité sociale c'est l'effectivité de l'égalité et de la solidarité. Comment faire ?

L'emploi du plus grand nombre.

D'abord agir pour la croissance et l'emploi. En dessous de 2 à 2,5 points de croissance, l'emploi reste insuffisant, les finances publiques et les cotisations sociales stagnent.
Nos propositions sont connues: un service public de l'emploi unifié, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, une formation professionnelle prioritairement orientée vers ceux qui en ont besoin, un volontarisme des pouvoirs publics et aussi des entreprises pour favoriser l'accès des jeunes aux premiers emplois et le maintien en activité des « seniors ». Dans le cas contraire, l'effort contributif reposera principalement sur les 25/50 ans. D'où la nécessité de choix économiques, budgétaires et fiscaux au service de l'investissement, de la recherche et de la consommation et non pas de la rente. La mondialisation, qui est une réalité, ne peut nous dispenser de ces choix.

Le « coût du travail ».

La question du coût du travail est posée. Ce que certains appellent les « charges » sont autant de recettes qui retrouvent les circuits économiques par des prises en charge de soins, des pensions, des allocations, et au bout de l'activité et de l'emploi.
Sauf à réduire notre niveau de protection sociale, les prélèvements constitueront une part de notre richesse produite qui devra s'accroître. Par contre, il est possible de répartir les prélèvements autrement que sur les revenus du travail.
La CSG constitue un pas important dans cette direction en substituant la cotisation maladie sur les seuls salaires à l'ensemble des revenus.

Aller plus loin.

quelques propositions en débat :
-une autre CSG, celle des entreprises, qui se substituerait progressivement aux cotisations « patronales ». Elle serait assise sur l'activité de l'entreprise.
-réduire, jusqu'à disparition, les cotisations A.F, la politique familiale devant relever de la responsabilité de l'Etat et des finances publiques.
-changer les systèmes d'exonérations de cotisations sociales avec obligation de résultats en matière d'emploi et de salaire.
-enfin, réaliser sans barguigner l'indispensable réforme de notre démocratie sociale pour créer les conditions de la responsabilité des acteurs sociaux avec un syndicalisme relègitimé.
Les rendez-vous sont pris pour début 2008.
L'UNSA doit être prête.

banques UNSA assurances

Sommaire

Article P2-3

• La sécurité sociale, 60 ans après...

Brèves P2 et P4

• Résultats électoraux
• Juridique élections professionnelles
• Vie des syndicats
• Banques populaires
• Discours de François Fillon pour le 60ème anniversaire de l'Agirc

Article P4

• Notre invité : Jacques Mairé.

Fédération Nationale des Banques, Assurances et Sociétés Financières

Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnolet
Tél : 01 48 18 88 22
Tél : 01 48 18 88 58
Fax : 01 48 18 88 91
Courriel :
bque-ass@unsa.org
rejnero@unsa.org
Site :
http://banques-assurances.unsa.org

INSURANCE PANNKKI SEGUROS BANCA N° 84 Octobre 2007

Attention un train peut en cacher un autre

Disons-le clairement, la main sur le cœur. Personne, au grand jamais, personne ne pense que l'UIMM a pu arroser des fédérations confédérées des métaux. Ceux qui seraient tentés de le faire ne seraient que des médisants. L'UIMM est une vieille dame qui comme nos grands-mères préfère le liquide à l'impalpable. Nos grands-mères avaient des lessiveuses, l'UIMM des coffres. Question de quantité. Mais l'esprit est le même. Avoir près de soi pour ne pas manquer. La fraîche au frais. Où est le mal ?

Dame Parisot, patronne des patrons, a décidé et déclaré que dorénavant « la transparence » devait être la règle dans les comptes du Medef. Elle a aussi approuvé la proposition de Bernard de mettre à plat la représentativité syndicale. Elle a exprimé toute sa confiance en Bernard, François et Jean-Claude sur le sujet.
Sorti de l'on ne sait où, Jean Kaspar, ex chef éphémère de la CFDT, propose un plan clé en main sur le sujet. Tout le monde au premier tour. La barre à 15 % des voix dans les entreprises pour être représentatifs, à 10 % dans les branches. Hop voilà un projet tout ficelé qui permettrait à Mme Medef, à Bernard et François et peut être, mais pas sûr à Jean-Claude de « carmagnoler » ensemble. Les autres seront priés de faire allégeance à ces beaux sires.

Que l'avenir soit au rassemblement syndical en France, personne n'en doute. Que cela se fasse sous l'égide de Mme Medef, de M. le Premier Collaborateur du Président de la République, à l'occasion d'un ménage dans les écuries d'Augias du patronat est une autre histoire.
Le big bang syndical en France viendra du syndicalisme français qui décidera de le faire par la discussion en construisant un projet commun à tous pour s'adapter à la mondialisation et à la construction européenne.

Quand, très bientôt, viendra le moment de discuter de la représentativité syndicale, il faudra que tous y participent, irréfragables ou non. Le paysage syndical français est aujourd'hui composé de cinq confédérations, de l'UNSA, de SUD et de la FSU pour la fonction publique. Les élections prud'homales de 2008 seront le test qui permettra de savoir qui pèse quoi. Même si le Medef n'en veut pas.
A nous tous de proposer une construction solide pour l'avenir, mais pas sous la contrainte d'évènements qui concernent des archaïques adeptes de la lessiveuse et des petits cadeaux qui entretiennent l'amitié.
Comme dit un de mes amis très cher, « Méfions-nous des organisateurs de tombola au profit des organisateurs de tombola »

Luc Martin-Chauffier

Résultats électoraux

Société financière : Cofinoga CE 07

Inscrits :	*1 923*	
Exprimés :	*1 186*	
CFDT :	*546*	*46,04 %*
CGC :	*187*	*15,77 %*
CGT :	*163*	*13,74 %*
UNSA :	*124*	*10,46 %*
CFTC :	*118*	*9,95 %*
FO :	*48*	*4,05 %*

L'UNSA passe de 42 voix en 2003 à 123 voix. FO de 194 voix à 48 voix. La progression de l'UNSA est le résultat d'un travail constant et de l'image d'un syndicalisme différent.

Banque Natixis CE 07

Inscrits :	*7 000*	
Exprimés :	*3 821*	
CFDT :	*1 671*	*43,71 %*
CGT :	*729*	*19,08 %*
CGC :	*710*	*18,58 %*
CFTC :	*412*	*10,78 %*
UNSA :	*165*	*4,32 %*
FO :	*134*	*3,51 %*

Première élection depuis la création de Natixis. L'UNSA n'existait pas dans Natexis mais était présente chez Ixis. La répartition entre les deux sociétés est celle du pâté d'alouette, Ixis étant l'alouette et l'autre le cheval.

Banques populaires

Inscrits :	*30 128*	
Exprimés :	*22 026*	
CFDT :	*7 002*	*31,79 %*
SNB :	*4 393*	*19,94 %*
CGT :	*3 291*	*14,94 %*
CFTC :	*2 688*	*12,20 %*
FO :	*2 422*	*11 %*
UNSA :	*2 230*	*10,92 %*

Assurances
Ass Crédit Mutuel (ACM)
CE 2007

Inscrits :	*1 585*	
Exprimés :	*933*	
CFDT :	*623*	*66,77 %*
UNSA :	*210*	*22,51 %*
CFTC :	*100*	*10,72 %*

Statu quo en %, progression en exprimés, les autres toujours absents.

Juridique : élections professionnelles :

la CFE-CGC irréfragable que chez les cadres
La chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 19 septembre 2007 rappelle que si la CFE-CGC bénéficie d'une présomption irréfragable de représentativité c'est uniquement pour le collège cadre.

La Sécurité Sociale, 60 ans après…

par Jacques Mairé

« Si la Sécurité sociale tend sans doute à l'amélioration de la situation matérielle des travailleurs, elle est aussi autre chose et beaucoup plus que cela, elle est un élément essentiel dans la construction d'un monde nouveau ».

Dans ce discours fondateur (10.1.1946), le premier directeur général de la Sécurité sociale annonçait la place qu'allait occuper la « Sécu » dans la vie des Français. Cette dimension historique n'échappait pas à Alain Juppé, le 15.11.95, lorsqu'il présentait aux députés son plan de réforme (à ne pas confondre avec celui qui concernait les régimes spéciaux de retraite) de la Sécurité sociale :

« Mon ambition est de construire, pour nos enfants, la Sécurité sociale du XXIème siècle, imaginer un nouveau contrat de sécurité et de solidarité sociale entre les Français ».

La cause est entendue, la Sécu est une pièce maîtresse du modèle social français. Modèle tardif car dès la fin du XIXème siècle, les Allemands ont pu disposer d'une prise en charge santé, famille, chômage puis retraite. D'autres pays d'Europe, nous devançaient dans les années 30. Mais si la santé n'a pas de prix, elle a un coût et à mesure que les prestations s'amélioraient, la contribution de la richesse nationale produite augmentait : en 1960, 14,5% du Pib ; en 1980, 24,5% ; en 2000, 28,5%.
La répartition de la part consacré aux principaux « risques » a elle aussi évoluée : la vieillesse représentait 37,2% de l'ensemble en 1959 ; 42,79% en 1979 et 44,2% en 1999. La santé était à 33% en 1959, pour se stabiliser autour de 33.34%. La famille était à 28% en 1959 pour redescendre à 13,5% en 1999. Enfin le coût du chômage est passé de 1,3 % en 59 ; 6,6 en 79 et 7,5 en 99.
Evidemment, cela représente des budgets considérables, équivalents à celui de l'Etat.
En 2007, la situation sera la suivante (en millions d'Euros) :

	Dépenses	Déficit
Assurance maladie CNAM	140 837	6 399
+Accident du travail	10 307	257
Vieillesse (CNAV)	89 872	4 659
Famille (CNAP)	55 112	655
Total du régime général	289 753	11 972

Ce déficit important (près de 12 milliards d'Euros) ne provient pas seulement de l'augmentation de l'ensemble des dépenses (+4,4%), mais surtout de la faiblesse des recettes de cotisations, de CSG et de taxes diverses à cause d'une faible croissance économique de moins de 2%.
Ces recettes de 277,78 Milliards proviennent pour l'essentiel des cotisations des salariés et des entreprises à la différence de la plupart des autres pays européens où la part de l'impôt est prépondérante.
Chacun peut vérifier l'importance des « charges » sur son bulletin de paie.

Rubriques	Feuille de paie	taux sur le salaire brut
	Salarié	Employeur
Assurance maladie	0,75% (voir CSG)	12,8%
Assurance vieillesse plafonnée	6,55%	8,2%
déplafonnée	0,1%	1,6%
Accidents du travail		1,2%
Allocations familiales		5,4%
Versement transport (variable)		1,7%
Chômage (unédic)	2,4%	4,0%
Fonds national garantie des salaires (FNGS)		0,45%
Retraite complémentaire souvent complétée par une cotisation « sur complémentaire » et éventuellement « cadre » prévoyance (variable)	2,6%	7,4%
CSG non imposable	5,1%	
CSG CRDS imposable	2,9%	

(a remplacé la quasi totalité de la cotisation assurance maladie salarié)

Globalement le salarié versera environ 25% de son salaire brut et l'entreprise entre 55 et 60%.

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

Mise au point sur les différentes propositions concernant les règles de représentativité syndicale

Quelques faits d'actualité à garder en mémoire

Une négociation interprofessionnelle doit avoir lieu dans l'année 2008 concernant la démocratie sociale. Le Président Sarkozy s'est engagé dans sa campagne électorale à modifier les règles de représentativité, il a indiqué ainsi qu'il ouvrirait les élections professionnelles au premier tour pour les syndicats légalement constitués. La CGT et la CFDT, en mai 2007, ont élaboré « une position commune » concernant les règles de représentativité (élections de branches). Le MEDEF semble évoluer et déclare que la légitimité des syndicats devrait procéder des élections mais souhaite des pourcentages électoraux élevés réduisant ainsi le nombre d'organisations syndicales représentatives. FO considère qu'il ne faut rien changer. La CGC est aussi pour le statut quo. La CFTC souhaite que les élections prud'homales servent de test de représentativité. La CGPME est proche des positions du MEDEF. L'UPA souhaite que l'on modifie les règles de représentativité.

Deux positions s'affrontent concernant le test électoral permettant de modifier les règles de représentativité.

Position UNSA : *suppression de l'arrêté 1966. La légitimité est fondée par l'élection.*

Concernant les fonctions publiques, la représentativité se mesure par les élections CAP, CTP. Chaque syndicat, légalement constitué, peut se présenter au premier tour des élections. Reste à définir le seuil électoral permettant d'acquérir la représentativité.

Concernant le secteur privé : l'UNSA propose d'utiliser les élections prud'homales comme test de représentativité. Comme le soulignait M. Hadas Lebel dans son rapport, ces élections permettent de vérifier l'implantation territoriale, le nombre de listes et le score de 5 % permet l'entrée dans la représentativité. Tous les salariés pouvant voter le même jour, il s'agit bien de se prononcer sur une représentativité interprofessionnelle.

Les sections des conseils de prud'hommes représentent, hors l'encadrement, des grands groupes de professions correspondant à un regroupement de conventions collectives.

Dans le même temps, nous proposons que chaque syndicat, légalement constitué, puisse se présenter dans les entreprises. Nous souhaitons que les délégués syndicaux figurent sur les listes électorales et soient donc élus par le personnel. Un seuil de 10 % dans les entreprises autoriserait le syndicat concerné à négocier. En dessous, il n'y a pas de possibilité de participer aux négociations dans l'entreprise. Au deuxième tour, les candidats sans appartenance peuvent se présenter.

Tous les cinq ans, on évalue, à partir des résultats fonction publique et prud'homale, la représentativité des organisations interprofessionnelles.

Position CGT – CFDT :

La CGT et la CFDT proposent d'utiliser les élections au comité d'entreprise et de délégués du personnel comme test de représentativité. Les résultats de ces élections seraient rassemblés sur une durée à préciser et à partir de ces résultats cumulés, on pourrait dire qui est représentatif ou pas. Pour les salariés dépourvus d'institutions représentatives du personnel ou qui sont en dessous du seuil de 11, une élection territoriale aurait lieu pour qu'ils puissent voter. Cette proposition a les mêmes défauts que celle des élections de branches. Elle fera apparaître le vide syndical dans certains secteurs. La CFDT, quant à elle, propose aussi l'ouverture au premier tour pour tous les syndicats légalement constitués.

La CGT et la CFDT proposent des élections à un seul tour et voudraient supprimer le deuxième tour pour les élus sans appartenance. Cette proposition se heurte en premier lieu à la réalité, les sans appartenance sont la première liste en nombre de voix aux élections des comités d'entreprise. On ne fait pas disparaître les milliers de votants par un tour de passe passe.

Quels que soient les scénarii retenus, les élections prud'homales du 3 décembre 2008 seront les seules élections nationales dans le secteur privé. Elles représenteront de fait une représentativité des syndicats participant à cette élection.

banques UNSA assurances

Sommaire

Article P2-3

• La représentativité syndicale au crible de la commission Attali

Article P4

• Notre invité : Jean GROSSET, secrétaire général adjoint de l'UNSA.

Fédération Nationale des Banques, Assurances et Sociétés Financières
Responsable :
Luc martin-chauffier
21 rue Jules ferry
93170 bagnolet
Tél : 01 48 18 88 22
Tél : 01 48 18 88 58
Fax : 01 48 18 88 91
courriel :
bque-ass@unsa.org
rejnero@unsa.org
Site :
http://banques-assurances.unsa.org

INSURANCE PANNKKI SEGUROS BANCA
N° 85 Novembre 2007

Chaque jour remettre l'ouvrage sur le métier

La représentativité syndicale dans ce pays doit changer. Nous sommes devenus incontournables dans la sphère sociale. Tellement incontournables, que plus personne ne conteste l'idée de revoir les conditions de la représentativité syndicale et de la pratique de la démocratie sociale. Tout le monde à l'extérieur est d'accord pour dire : « Ils existent ». Mais pratiquement tout le monde se pose la question : « Comment faire pour les empêcher d'exister ? »

C'est une obsession, celle de vouloir faire évoluer le syndicalisme français en changeant les acteurs, en donnant à ceux qui sont les premiers concernés, les salariés, l'envie de participer à leur avenir collectif dans le travail. Nous savons qu'il est difficile de faire bouger les idées toutes faites sur le syndicalisme, mais c'est ce que nous voulons réussir à faire, partout où nous sommes présents. Les autres ne sont pas les seuls à regarder plus dans le rétroviseur que bien au-delà du capot. Nous aussi nous avons tendance à le faire. Dépasser les corporatismes qui justifient l'existence même du syndicat, n'est pas simple. Le plus fort n'est pas celui qui dit non, mais celui qui négocie pour décrocher de nouveaux droits en abandonnant ceux qui sont dépassés voire obsolètes.

Il est des métiers plus difficiles que d'autres, ceux qui les font devraient avoir des droits différents pour tenir compte de leurs spécificités.

Pour en revenir à la représentativité syndicale, rappelons ce qu'écrit M. Jacques Henri Sthal, commissaire du gouvernement, dans ses conclusions devant le Conseil d'Etat dans l'affaire : « UNSA C/ Ministère du Travail » :

« En premier lieu, nous entendons insister sur l'idée que la mesure de l'audience syndicale effectuée au travers les résultats des élections prud'homales, nous paraît significative en ce qu'elle traduit, dans le cadre d'une élection nationale à laquelle sont appelés à participer le même jour, tous les salariés, une image à notre avis fidèle et représentative de l'état des forces syndicales prises dans leur ensemble à un moment donné. Cette mesure nous paraît plus pertinente que l'addition, nécessairement plus hasardeuse, des résultats des élections au comités d'entreprises, lesquelles ne valent que pour les salariés travaillant, pour l'essentiel, dans des entreprises de plus de cinquante salariés ».

Nous ne lâcherons pas tant que la démocratie sociale dans ce pays n'aura pas évolué vers une réelle représentativité des acteurs sociaux. Le système actuel est injuste. Le rendre juste est une obsession.

Luc Martin-Chauffier

La représentativité syndicale
au crible de la commission Attali

Le dossier représentativité syndicale va s'imposer dès la sortie des mouvements sociaux actuels, il fera une partie de l'actualité sociale du premier semestre 2008.
Avant de nous poser dans les prochains numéros la question du devenir du paysage syndical français, nous avons décidé d'illustrer l'état des forces en nous appuyant sur les propositions de la commission Attali qui nous sont particulièrement défavorables. Elles font le choix du bi-pluralisme syndical CGT-CFDT. Mais ce prisme permet d'examiner par entreprises, par branches, nationalement le poids de chacun par rapport à des critères très élevés.

C'est un axe d'étude, pas une vérité ni une certitude de faisabilité. Rien ne dit que ces critères seront retenus in fine. Plancher pour être représentatif dans une entreprise : 15 % ; dans une branche professionnelle : 10 % ; au plan national : 12 %.

Sources : Etude Jacques Mairé – UNSA 2007
DARES : Premières synthèses – mai 2007
Premières synthèses – février 2006
Statistiques électorales UNSA Banques-Assurances
Statistiques électorales FFSA 2006

Nous avons choisi, puisque nous sommes la fédération banques-assurances, d'étudier à la fois les résultats interprofessionnels et les résultats de nos deux secteurs.
Nous examinerons tour à tour, pour les entreprises les chiffres DARES et ceux de nos secteurs professionnels. Nous ferons de même pour les branches professionnelles. Pour l'aspect national, nous regarderons les résultats fonctions publiques et prud'homaux 2002.

Entreprises – Plancher de représentativité 15 %

Aucune statistique ne permet de connaître l'état exact des élections dans les entreprises. Par ailleurs, les élections aux comités d'entreprises ne permettent, en suffrages exprimés, que l'expression effective d'à peine un quart des salariés du secteur privé.
La DARES établie chaque année une étude sur les élections DP ou CE dans les entreprises.
Cette étude réalisée à partir de la taille de l'établissement en 2004 et 2005 donne les résultats suivants sachant que NS signifie « non syndiqués » et AS « autres syndicats » en fait principalement UNSA et Solidaires.

Dépassent les 15 % de suffrages exprimés :
Dans les moins de 50 salariés : NS
Dans le 50 à 99 salariés : CFDT/**NS**
Dans les 100 à 199 salariés : CFDT / **CGT** / NS
Dans les 200 à 499 salariés : CFDT / CGT / **NS**
Dans les 500 à 999 salariés : CFDT / **CGT** / FO
Dans les 1 000 ou plus : CFDT / **CGT**

(en gras : 1er)
Pour bien comprendre le tableau qui précède, il faut préciser que les salariés se répartissent selon la taille des établissements :

- Moins de 50 salariés
53 % des effectifs globaux pour 96,8 % des établissements soit environ 8,5 millions de salariés dans 1,5 millions d'établissements dont 3,9 millions dans les établissements de moins de 10 salariés. C'est dire le poids des non-syndiqués et l'étendue du désert syndical dans les entreprises.

- Plus de 50 salariés
47 % des effectifs pour 3,2 % des établissements soit environ 7,5 millions de salariés dans 50 000 d'établissements.

Banques
Sur 19 entreprises représentants 377 000 inscrits sur environ 400 000 dans la profession, atteignent les 15 % d'exprimés, la CFDT 13 fois, la CGC 12 fois, la CGT 7 fois, l'UNSA 6 fois, FO 5 fois, SUD 2 fois et la CFTC 1 fois.

Assurances
Sur les 23 entreprises représentants 108 000 inscrits sur 130 000 dans la profession, atteignent les 15 % d'exprimés, la CFDT 19 fois, la CGT 13 fois, l'UNSA 11 fois, la CGC 11 fois, FO 7 fois, la CFTC 5 fois, Autres 1 fois.
Dans nos professions, la CFDT domine, dans les banques la CGC-SNB est puissante, l'UNSA non représentative à l'AFB et dans les Banques Populaires fait néanmoins la moitié de la CFDT. Qu'en serait-il si nous étions représentatifs au même titre que les autres ?

Branches professionnelles – plancher de représentativité 10 %

Sachant qu'existent, selon le ministère du travail, 274 branches professionnelles, la DARES pour rendre compréhensible les résultats électoraux par branches les a toutes regroupées en 16 branches majeures.
Si nous appliquons la règle des 10 % par branche, ont obtenu 10 % dans ce cadre en 2004/2005, pour 5,2 millions d'inscrits, la CFDT 16 fois, la CGT 16 fois, FO 14 fois, NS 12 fois, AS (UNSA et Solidaires) 6 fois, la CGC 3 fois, la CFTC 1 fois.
Dans cette approche qui fait la part belle aux confédérations CFDT, CGT, FO qui sont les plus présentes par branches, les NS sont 1er en voix dans 8 branches sur 16. Mais les NS ne peuvent être représentatifs au niveau des branches car non organisés et donc ne sont que l'addition de personnalités « non syndiqués ». Un quart environ de l'expression des salariés n'est pas par conséquent pris en compte dans une représentativité de branche.

Banques
Le secteur bancaire est constitué de quatre grandes conventions collectives : AFB-Banques populaires / Crédit Agricole / Caisses d'Epargne / Crédit Mutuel.
Si nous appliquons la règle des 10 % nous avons le résultat suivant par convention collective :
- AFB dépassant les 10 % :
FO / CGT / CFDT/ CGC/ CFTC disparaissent UNSA et SUD
- Crédit Agricole dépassant les 10 % :
UNSA / CFDT / CGC / SUD disparaissent CGT / CFTC / FO
- Caisses d'Epargne dépassant les 10% :
UNSA / FO / CFDT / CGC / SUD disparaissent CFTC / FO
- Crédit Mutuel dépassant les 10 % :
UNSA / FO / CFDT / CGC disparaissent CGT / CFTC / SUD

C'est la grande casse dans les confédérations. Seule la CFDT est présente dans les quatre conventions collectives suivie par la « non représentative » UNSA présente dans trois.

Assurances
La branche des assurances est homogène. A partir de notre statistique, l'application des 10 % donne comme dépassant ce pourcentage, l'UNSA / FO / CGT / CFDT / CGC, ne l'atteignent pas la CFTC, SUD n'existe pas dans cette branche.
Si nous nous en référons à la statistique électorale DP de la FFSA en 2006, dépassent les 10 %, la CFDT / CGT / CGC, ne l'atteignent pas l'UNSA / FO / CFTC.

National – plancher de représentativité 12 %

La représentativité nationale est l'addition des représentativités nationales dans la fonction publique et dans le privé.
Dans les trois fonctions publiques, l'application des 12 % ne permettrait au global des trois fonctions publiques qu'à la CGT / CFDT / FO / UNSA d'être représentatives. La CGC et la CFTC ne le seraient plus.
Dans le privé, les élections prud'homales seraient, selon la commission Attali, le test électoral. A 12 % ne passeraient la barre que la CGT, la CFDT et FO. Les deux autres confédérations disparaîtraient. Au global général public/privé, ne subsisteraient que la CGT, la CFDT et FO. Le seuil de 12 % n'est pas le nôtre, mais celui de la commission Attali.
Son application verrait un bouleversement total du paysage syndical français par une règle fixant la barre très haut.
Mais l'avenir du syndicalisme français passera par le test électoral qui est l'expression de la volonté des salariés qui choisiront en toute connaissance de cause parmi des syndicats « égaux en droits » entre eux.
La donne sera donc différente et le remodelage du paysage syndical se fera dans la clarté et la transparence.

Brèves

En découle, en effet, « un accroissement constant du maintien dans l'emploi, principalement, des femmes non cadres qui étaient au cœur des dispositifs des sorties anticipées ». Cette remontée est d'autant plus remarquable qu'elle intègre dans la même période les sorties liées aux carrières longues, souligne le rapport. A ce rythme, « même sans tenir compte de la négociation qui doit avoir lieu en 2008 au niveau interprofessionnel sur les retraites, on peut considérer que l'âge de cessation d'activité réel dans l'assurance devrait atteindre 60 ans en 2009 ».
Pourtant, cette progression de l'âge de départ effectif à la retraite n'est pas sans conséquence pour l'emploi : « l'analyse par métier du renforcement de la présence des 55 ans et plus montre qu'elle affecte essentiellement des famille en voie d'évolution voire de diminution ». Dès lors, « le maintien dans l'emploi des 55 ans et plus pose une problématique d'employabilité, de formation, d'anticipation d'évolution des métiers, voire de mobilité pour les personnels affectés dans ces familles ».

11 000 recrutements
L'accroissement de la part des 55 ans et plus dans la branche (12,9 % en 2006 contre 7,8 % en 2002) fait mécaniquement augmenter l'âge moyen, qui s'élève à 41,8 ans en 2006, contre 40,6 ans en 2002. Mais le « vieillissement de la population masque un renouvellement certain des effectifs » : près de 11 000 nouvelles recrues ont rejoint l'assurance en 2006 dont environ 3 000 cadres, un chiffre équivalent à la moyenne des quatre années précédentes. Près des deux tiers (64,8 %) des nouveaux embauchés sont recrutés en CDI, 23,3 % en CDD et 11,8 % en alternance. Les familles « commercial » et « gestion des contrats » sont celles ayant recruté le plus en volume. Les trois quarts des nouveaux entrants justifient d'un diplôme au moins égal à bac + 2.
La proportion de femmes parmi les nouvelles recrues est équivalente à celle constatée dans l'ensemble de la population de la branche (57,4 % contre 58 %). En dix ans, la proportion des femmes dans le secteur de l'assurance a progressé de plus de 5 points.
« Ce résultat est le produit d'une hausse du taux d'embauche des femmes (…) conjuguée, depuis 2002, date d'arrêt des systèmes de préretraite, à un plus grand maintien dans l'emploi des femmes de 55 ans et plus ». Mais « cette féminisation reste en partie inégalitaire », puisque 28 % seulement des femmes sont cadres, alors que plus de la moitié des hommes le sont (53,6 %). Toutefois, la part des femmes augmente plus vite parmi les cadres que dans la population globale de la branche.
« Le volume de cadres par rapport à la population totale est lui aussi en progression permanente » : il atteint 39 % en 2006, soit une hausse de près de 10 points en dix ans (29,7 % en 1996). « Ce phénomène d'accroissement est issu de la combinaison entre nouveaux entrants (2 968) et promotions internes (862). »

Lettre au Père Noël

Salve Papa Noël,

Je t'écris cette année, car comme tu l'as remarqué nous sommes en pleine période de cadeaux. Alors, si tu pouvais faire un effort pour que cette année qui vient soit celle des promesses tenues, des joies pour les uns et des grimaces pour les autres. Eh oui, les grimaces des autres peuvent être des cadeaux pour nous.

Maintenant venons-en aux « justes revendications » comme dit la langue de bois de nos amis irréfragables.
Pour notre fédération, fais un petit effort du côté de la Macif pour que notre amie Muriel soit représentative, elle le mérite. Fais que le fédéral assurances CGT parte vite en retraite, il la mérite et nous aussi. Je te demande que du possible, c'est pourquoi je ne te demande rien à propos de la CFDT, de la CFTC, de la CGC.

Au fait du côté des caisses d'épargne, t'as du boulot. D'abord souffle aux patrons de Patrick Mellul qu'il n'est pas interdit de tenir parole. Susurres à l'oreille du trésorier du SU-UNSA que la fédé avec ses 4 francs 6 sous n'est pas la ruine de sa cagnotte-forteresse mais un bon investissement militant. Encourages l'excellentissime Jean-David C. dans ses efforts de bonne humeur, il a fait des progrès, peut être qu'il a compris que nous savons l'écouter même quand il est calme. Je ne demande rien pour Raynald du lion de Venise sauf à ce que son DRH promu surchef l'oublie un peu. Les fées s'étant tellement penchées sur le berceau de Luc de la sacro-sainte républicaine Caisse des Dépôts que je ne te demande rien pour lui.
Papa Noël, s'il y a une demande que tu dois remplir, je dis bien dois, c'est de veiller sur mon ami Jean-Claude Chenaux, qui nous est à la fois très cher et indispensable.
Pour le reste fais ce que tu peux. The best évidemment.
Comme tu le sais, je fais une fixette qui s'appelle les prud'hommes. Les élections s'entend. Il nous faut des candidatures par paquets de cent. Inspires les nôtres pour qu'ils ne s'endorment pas sur le rosbif. Ce n'est jamais suffisant.

Quant aux UD, qu'elles surveillent leur courrier et évitent de me servir l'argument qui tue, « je ne les retrouve plus dans mon fourbi ». La Poste n'est pas une excuse. Je compte sur toi pour que tu expliques à nos amis pédagos qu'ils doivent remettre de l'ordre dans leurs cartables.
Confortes notre ami Jacques Mairé dans sa forme actuelle, lui notre spécialiste des erreurs de castings politiques et autres.
Papa Noël pour résumer, ramènes plein de fiches prud'hommes et tu seras bien vu.

Ciao, Papa Noël, portes toi bien.

Luc Martin-Chauffier

banques UNSA assurances

Sommaire

Article P2-3
• Les NAO sont commencées, vont-elles bien se terminer ?

Brèves P2 et P4
• Le Suni Bred UNSA à la Réunion avec la fédération
• Salaires des cadres : les augmentations générales regagnent du terrain
• L'observation des métiers de l'assurance note *« le redressement de l'âge de cessation d'activité »* dans la branche

Article P4
• Lettre au Père Noël

Fédération Nationale des Banques, Assurances et Sociétés Financières
Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnolet
Tél : 01 48 18 88 22
Tél : 01 48 18 88 58
Fax : 01 48 18 88 91
Courriel :
bque-ass@unsa.org
rejnero@unsa.org
Site :
http://banques-assurances.unsa.org

INSURANCE PANNIKKI SEGUROS BANCA
N° 86 Décembre 2007

« Une véritable révolution » : l'auto-augmentation

On vit une époque fantastique. François de Clozet parlait, le fiel dans la bouche, du « toujours plus » des syndicats, aujourd'hui nous pouvons parler, sans fiel mais avec un sourire en coin du toujours plus de Nicolas S.
Je dis S. pour que personne ne puisse dire que je fais de la politique. Cela peut être S. comme saltimbanque, S. comme stratagème, S. comme… A vous de voir. Même S. comme nom propre du côté du Faubourg Saint-Honoré.

Donc, ce N.S. nous annonce « une véritable révolution », après Blum, Jaurès, Jean Moulin, Guy Mocquet, Maurice Thorez, voilà Marx et Engels dépassés aussi sur leur gauche.
Si vous avez 10 jours de RTT au 31 décembre 2007, cachés dans un compte épargne temps, vous pouvez vous les faire « monétiser » à 110 voir 125 %. C'est -y -pas de l'augmentation, çà ?
Du pouvoir d'achat à ne plus savoir quoi en faire. Une « véritable révolution » comme il dit. Sans rire. Nous non plus d'ailleurs.
Et puis mieux encore, nous allons pouvoir débloquer participation et intéressement. Encore du pouvoir d'achat.
Certains ricanent, mais malgré tout, les salariés sont plutôt content de ces mesures. Elles apportent une certaine liberté, celle de disposer de droits acquis au moment où on le souhaite. C'est bien. Mais de là à être révolutionnaire, il y a une marge.

Les jours de RTT sont-ils donnés par le patron en augmentation du pouvoir d'achat ? Non, ils vous appartiennent, donc en fait, vous vous auto-augmentez.

Vous puisez dans votre épargne et vous sautez de joie en criant : « merci monsieur Nicolas S. pour l'augmentation du pouvoir d'achat. »

Itou pour la participation et l'intéressement que vous pouvez débloquer. Débloqués d'où ? De la poche du patron ? Non de la vôtre et de votre épargne. Nicolas S. vous dit soyez cigale et non fourmi, c'est ça la « véritable révolution ». Au diable l'épargne retraite.
C'est comme les 100 000 euros de prime que les patrons sont autorisés à verser à ceux qui n'ont pas de participation.
Ca ne coûte rien à N.S. de donner des conseils aux patrons, les conseilleurs n'étant pas les payeurs.

In fine, je crois que c'est S. comme saltimbanque. Vivent les vrais artistes, mais les illusionnistes ne durent pas en politique.

Luc Martin-Chauffier

PS **: amis salariés, méfiez-vous. Refuser de « monétiser » vos RTT ou de débloquer votre participation/intéressement pourrait vous désigner comme suffisamment fortunés pour ne pas avoir besoin d'une augmentation. « Une véritable révolution » vous dis-je.**

Brèves

Le Suni Bred UNSA à la Réunion avec la fédération

Du 22 au 29 novembre, une délégation UNSA Bred et fédérale ont rendu visite à ses syndicats de l'Ile de la Réunion. Le CE local de la Bred est passé à l'UNSA au détriment de la CFTC. Le SU-UNSA de l'île à remporté les élections DP avec 5 sièges sur 6. Nous avons travaillé de concert avec le secrétaire de l'UR, Armand Hoareau, avec lequel nous avons rencontré des représentants des syndicats du privé et préparé ensemble les élections prud'homales.
La presse régionale a relaté cette visite dans une île où l'UNSA est fortement représentée entres autres dans le secteur public et dans nos professions. Notre implantation est le reflet de l'activité de l'UNSA au niveau de l'interprofessionnel.

Salaires des cadres : les augmentations générales regagnent du terrain

Il y a dix ans, leur mort était jugée inéluctable à court terme tant l'individualisation des salaires gagnait du terrain. Or, les augmentations générales restent pratiquées par plus de 40 % des entreprises, d'après l'enquête « Salaires des cadres » réalisés par la Cegos *(1)*.
Le pourcentage des entreprises pratiquant des augmentations générales qui s'élevait à 29 % en 2005, est remonté à 39 % en 2006 et même à 43 % cette année.
Les augmentations générales représentent en moyenne 36 % de l'enveloppe totale des augmentations. Garantir ce petit coup de pouce à tous favorise le consensus social, essentiel pour que les salariés acceptent les augmentations individuelles.
(1) : Enquête « Salaires des cadres » réalisée en Septembre 2007 auprès des DRH de 151 entreprises (totalisant 69.900 cadres) et de 600 cadres.

L'observatoire des métiers de l'assurance note « le redressement de l'âge de cessation d'activité » dans la branche

Féminisation, progression du niveau de qualification, vieillissement de la population : le rapport 2007 de l'observatoire des métiers de l'assurance (Roma), « confirme les grandes tendance structurelle déjà constatées les années précédentes ». Cependant, la onzième édition du Roma fait état d'un nouveau fait saillant : le redressement de l'âge de cessation d'activité, qui en seulement un an est passé de 57 ans et 5 mois à 58 ans et six mois.
Ce phénomène s'explique notamment par « l'arrêt des systèmes généralisés de préretraite intervenu à partir de 2002 ». *(suite page 4)*

Les NAO sont commencées, vont-elles bien se terminer ?

AXA : la direction ne partage pas, les raisons de notre non-signature.
Le 13 novembre 2007 a eu lieu le dernier round des négociations salariales 2008-2009-2010 au niveau du Groupe. Malgré la santé florissante du Groupe AXA et une inflation annoncée à la hausse, les propositions sont restées modestes :
Augmentation Générale non cadre et cadre non optant 1,1 % par an.
La Direction face au tollé général a retiré le plafonnement à 30.000 €.
Augmentation Générale pour les cadres optant 0,60% avec plafond de 47.500 €, c'est-à-dire que le taux s'applique seulement sur la tranche de salaire inférieure à 47.500 €.

Enveloppe des augmentations Individuelles :

- Non-cadres, cadres non optants : 1,4%
- Cadres optants 5 et 6 : 1,9 %
- Classe 7 : 2,5%

Nouveauté : Les cadres sans augmentation individuelle pendant les 3 ans du futur accord auront droit à un rattrapage individuel égal à l'écart entre les augmentations générales des cadres non optants et celle des optants, soit 0.5% X 3 ans. Par contre aucun dispositif de rattrapage n'est prévu pour les non-cadres.

Complément de Revenu Variable :

- CRV classe 5 : montant cible 2.550 € en 2008 (revalorisation de 1,5% par an)
- Classe 6 : 3.930 € (revalorisation de 1,5% par an)
- Classe 7 : 6.480 € (revalorisation de 1,5% par an)

avec ouverture de la fourchette d'attribution pour augmenter les différences entre salariés de 50 à 120%.
PPE par classe :

- Classe 1 et 2 : 812 € (revalorisation de 1,5% par an)
- Classe 3 et 4 : 1.015 € (revalorisation de 1,5% par an)
- Périmètres plus petits et mise en œuvre progressive d'individualisation de la PPE avec retour global de 80%

Clause de revoyure : Mise en place
En l'état actuel des propositions de la Direction, l'UDPA-UNSA déplore de ne pouvoir signer cet accord salarial. Les raisons principales qui nous conduisent à cette décision sont les suivantes :

- L'indice INSEE des prix n'est plus un critère pertinent de mesure du coût de la vie quotidienne. C'est pour cela que l'UDPA-UNSA a revendiqué un taux de 2% d'augmentation générale pour les non-cadres et cadres non optants et de 1,5% pour les classes 5 et 6 optants. Refus de la Direction.
- L'UDPA-UNSA a alors proposé au moins d'augmenter la participation de l'employeur aux frais de transport des salariés (prise en charge à 100% de la Carte intégrale pour les Franciliens et meilleure prise en compte des frais réels de transport dans les autres régions). Nouveau refus de la Direction.
- Le plafonnement à 47.500 euros des augmentations générales pour les cadres optants constitue un dangereux précédent.
- L'attribution des augmentations individuelles n'obéit pas à des règles qui permettent une véritable équité. Selon la Direction, pratiquement tous les salariés auraient 2 augmentations individuelles tous les 3 ans. Les salariés savent que la majorité d'entre eux ne sont augmentés qu'une fois en l'espace de 2 ou 3 ans.
- L'UDPA-UNSA a proposé de mettre en place des commissions de suivi d'attribution des augmentations individuelles qui, sans amputer les cadres encadrants de leurs prérogatives et en conservant l'anonymat, puissent constituer des garde fous. Refus de la Direction.
- Les cadres à faible salaire qui payent la Garantie Minimum de Points (GMP) sont encore une fois oubliés. Même si l'indexation des minima par classe se fera sur les augmentations générales des non cadres, cela ne suffira pas à réduire le nombre des cadres payant la GMP. L'UDPA-UNSA a proposé que ces derniers puissent bénéficier au moins des augmentations générales des non cadres. Refus de la Direction.
- La Direction a décidé de pérenniser la PPE mais en y incluant peu à peu des objectifs individuels. En pareil cas, il serait équitable qu'elle s'engage sur une augmentation importante du montant cible des classes 3 et 4 insuffisant par rapport aux montants des CRV pour le passer à 1.750 €.

Idem pour la PPE des classes 1 et 2 qui devrait passer 1.500 €. Refus de la Direction. (À suivre...)

Caisse d'épargne

Signature de l'accord salarial :
Enfin un coup de pouce aux bas salaires. L'accord auquel nous sommes parvenus, donne satisfaction sur trois de nos demandes :

- La prise en compte de la problématique des bas salaires,
- L'ouverture de négociations sur un nouveau dispositif d'épargne salariale assis sur les résultats du Groupe,
- Le rattrapage du différentiel entre les femmes et les hommes,

ne répond que partiellement sur la revalorisation des autres niveaux de salaires, n'apporte pas de réponse en terme d'évolution de carrière
Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
L'accord salarial que nous venons de conclure va permettre, dès 2008, de réduire par anticipation 50 % des écarts.
Intéressement Groupe
Conformément à notre demande de faire bénéficier l'ensemble des salariés des résultats du Groupe, une négociation va s'ouvrir dans le courant du premier semestre 2008 sur la mise en place d'un nouveau dispositif d'épargne salariale assis sur les résultats du Groupe Caisse d'Epargne.
Sans donner entière satisfaction, cet accord répond à des demandes concrètes, particulièrement pour nos jeunes collègues. Il apporte une dose de justice salariale, jusqu'alors menée à mal par la politique d'individualisation développée par nos dirigeants.
Il est indispensable qu'en matière salariale, la négociation porte, comme le prévoit la loi, sur l'ensemble des éléments. A ce titre, la part variable doit être partie intégrante des négociations.

Le Contenu de l'accord

Revalorisation des salaires de base

Rémunération annuelle brute	au 1er avril 2008 avec un minimum de 400 €
Egal ou inférieur à 30 000 €	+ 1,8 %
30 000 € à 40 000 €	+ 1,2 %
Supérieur à 40 000 €	+ 0,8

Revalorisation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Classifications	Revalorisation des RAM au 1er janvier 2008
T1- T2- T3	+ 5 %
TM4 – TM5	+ 2,5 %
CM6 – CM7	+ 1,2 %
CM8 – CM9 – CM10	+0,8 %