

## Négociations annuelles obligatoires. (suite)

Comme les années précédentes, les NAO se déroulent en fin et en début d'année. Le but des entreprises étant de limiter les augmentations collectives pour privilégier les augmentations individuelles qui sont axées sur le principe de la « carotte ».

Nous publions les accords intervenus et qui nous ont été envoyés, nous en publierons le plus grand nombre possible afin de permettre à nos syndicats de disposer d'un fond d'informations utiles pour leurs négociations.

### CDC Informatique

L'UAI-UNSA signe l'accord salarial suivant :

- Revalorisation du point de 1 % au 1er février 2008 à 6,0067 € et de 0,5 % au 1er septembre 2008 à 6,0367 €.
- Versement d'un complément d'intéressement 2006-2007 de 500 € bruts.
- Versement d'une prime de fin d'année de 750 € bruts.
- Les PEE et PERCO sont revalorisés tant en montant d'abondement qu'au niveau des taux d'abondement.
- Le compte épargne temps (CET) est monétarisé si les salariés le souhaitent, à raison de 30 jours par an des droits acquis, transposables vers le PEE ou le PERCO avec un abondement de 30 %, soit l'équivalent de 9 jours. Par ailleurs, le dé plafonnement d'acquisition de jours de 250 jours sur le CET est dé plafonné pour les 55 ans et plus.

### CDC-Etablissement public

L'UAI-UNSA signe l'accord salarial 2008 :

- Augmentation collective : 1 % au 1er juin et 0,8 % au 1er octobre 2008.
- La couverture santé (IPSEC) des enfants à charge prise à 100 % gratuitement jusqu'à 26 ans.
- Majoration de 1 % de l'EPI pour les salariés de plus de 57 ans.
- Versement à 100 % du supplément familial pour les agents à temps partiel.

### FORTIS-BANQUE

Négociation Annuelles Obligatoires :

L'UNSA signe l'accord

Les négociations ont abouti aux propositions suivantes :

- Prime : 500 € bruts pour tous les salariés présents au 1/1/07 et dont le salaire est inférieur à 65 000 € (80 % des salariés), versée avec le salaire de janvier 2008.
- Augmentation collective : 2 % au 1er mars 2008 avec plancher de 600 € et plafonds de 1 000 € pour les salariés présents au 1/1/07, soit une enveloppe d'environ 2 400 000,00 €.

Globalement ces propositions rejoignent les demandes des élus UNSA. Lors de la séance de signature, les élus UNSA ont rappelé qu'ils étaient dans l'attente d'une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes et les mesures permettant de les atteindre.

De même, ils ont rappelé leurs souhaits de voir se concrétiser

les discussions sur la mutuelle et sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

### EUROFACTOR

Mesures individuelles :

- Budget de 2 % de la masse salariale ; sur ce budget 20 000 € pour ceux n'ayant pas eu d'augmentation depuis janvier 2003. Les augmentations seront réparties à part égale entre hommes et femmes.

Mesures collectives :

- Augmentation générale : 1,50 % dont 1 % au 01/04/08 et 0,5 % au 01/10/08. Pour les salaires inférieurs à 30 000 €, l'augmentation annuelle globale ne sera pas inférieure à 350 €.
- Pour les salaires compris entre 30 et 35 000 € annuels, sans augmentation individuelle en 2007, ils auront une augmentation générale de 1 % de leur rémunération annuelle de base. Pour ceux entre 35 et 40 000 €, elle sera de 0,5 %.
- Prime : Une prime de 350 € pour tous. Soit versée en une fois soit sur PEE avec abondement, pour 135 € versés, 459 € avec abondement.
- Tickets restaurant : Au 01/04/08 à 6,60 € (employeurs : 3,60 €) Pour les assistants des agences de province, elle sera de 8,10 € (employeurs : 4,26 €).
- Prime nourrice et CESU : la prime nourrice de 76 € par mois et par enfant passera pour ceux qui le souhaitent, à 90 € sous forme de CESU et à 100 € à compter du 01/04/08.

**COFINOGA : signé par CFDT/FO/CGT/CFTC/SNB et non signé par UNSA**

**Négociations Annuelles Obligatoires 2008 :**

Mesures salariales : L'augmentation générale, applicable au 1er mars 2008 :

- 43 € mensuels bruts pour les coefficients 180 à 225 inclus
- 42 € mensuels bruts pour les coefficients 240 à 295 inclus
- + 1,8 % pour les coefficients 310 et 340 (avec un forfait minimum de 38 € mensuels bruts)
- + 1,7 % pour les coefficients 300, 360 et 400
- + 1,5 % pour les coefficients 450 et 550

Les augmentations individuelles de qualification versées sur proposition managériales seront attribuables en avril 2008 et septembre 2008, sur la base des enveloppes suivantes :

- 0,5 % au titre des coefficients 180 à 225 inclus
- 0,8 % au titre des coefficients 240 à 295 inclus
- 1,4 % au titre des coefficients 310 et 340
- 1,5 % au titre des coefficients 300, 360, 400, 450 et 550
- 2,8 % au titre des coefficients 625 et 700

à suivre...



## Sommaire

### Article P2-3

- Comment défendre l'intérêt général tout en défendant ses mandants

### Brèves P2 et P4

- Jurisprudence et représentativité
- MAAF : Grève le 08 janvier sur le pouvoir d'achat à l'appel de l'UNSA et des cinq
- AXA, élections et chèque syndical

### Article P4

- Négociations annuelles obligatoires

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>



## Au pays du bonneteau et du dialogue social

Etrange pays que celui où nous vivons. Les relations entre employeurs et syndicats, entre syndicats entre eux et employeurs entre eux, sont devenues tellement complexes et empreintes de défiance que c'est la méfiance qui domine dans les rapports sociaux.

Ce comportement a été la règle jusqu'à présent. La dernière négociation interprofessionnelle a démontré le contraire. Entre joueurs de bonneteau, on se ménage quant nécessité fait loi. Le paysage actuel des dits « partenaires sociaux » doit montrer sa cohérence et son efficacité pour passer indemne le chantier de la représentativité qui arrive. Donc dans une négociation apaisée entre partenaires sociaux, l'analyse du « projet d'accord de modernisation du marché du travail » est simple. Nous pouvons dire qu'il y a plus de « flexi » que de « sécurité » mais que globalement c'est un projet intéressant si les amorces de négociations futures se concrétisent.

C'est ce que dit Alain Olive au nom de l'UNSA, « ouvrir des espaces à la convention ou au contrat entre partenaires sociaux est un progrès qu'il faut saluer » dans un pays dominé par l'intervention de l'Etat sur le plan social. Il a souligné à juste raison que c'est la première fois que dans un « projet d'accord de cette nature certains droits sont attachés aux salariés et pas seulement au contrat de travail ».

C'est « effectivement une première étape vers une véritable sécurisation des parcours professionnels ». Comme

le souligne Alain Olive « la légalisation de la rupture négociée lève une hypocrisie », celle de pratiques non légales mais bien réelles. Dorénavant « le droit va épouser la réalité et le salarié va pouvoir accéder tout à fait normalement à l'assurance chômage ». Mais, le diable se cache dans le détail. La contestation par le salarié de cette rupture négociée passera par le Tribunal administratif et non plus par la justice prud'homale. Autant dire que le salarié devra escalader non plus le Mont Blanc pour faire respecter ses droits mais l'Everest. C'est le reflet de rapports sociaux viciés par la méfiance.

Le projet d'accord de modernisation du marché du travail peut être considéré « comme un premier pas vers une négociation plus ambitieuse sur la sécurisation des parcours professionnels ».

Nous pouvons considérer que le chantier de négociation interprofessionnelle suivant, dont nous serons également exclus, celui de la représentativité syndicale verra à nouveau les joueurs de bonneteau à l'œuvre. Ou ils s'entretueront ou ils s'entendront sur le dos de la démocratie sociale.

En ce qui nous concerne, nous devons plus que jamais nous donner les moyens de faire la démonstration de notre représentativité nationale, c'est-à-dire dans l'ensemble du salariat de ce pays.

Luc Martin-Chauffier

## Jurisprudence et représentativité

Le syndicat UNSA de SECURITAS ayant désigné un DSC, la direction de l'entreprise a contesté cette désignation au motif que l'UNSA n'était représentative que dans deux établissements sur 13. Le juge du Tribunal d'Instance du 15<sup>ème</sup> arrondissement de Paris a considéré que « Force est de constater que le syndicat UNSA... déploie la quasi-totalité de son activisme, qu'au sein de deux établissements sur les treize composant la société SECURITAS France.

Ceci étant, ainsi que le relève à juste titre le syndicat UNSA, si sa représentativité doit s'apprécier s'agissant de la désignation d'un délégué central, au niveau de l'entreprise toute entière, il ne lui appartient nullement de rapporter la preuve de sa représentativité au sein de chacun des établissements qui composent l'entreprise ».

## MAAF : Grève le 8 janvier sur le pouvoir d'achat à l'appel de l'UNSA et des cinq

Une couverture presse importante, le Courrier de l'Ouest et la Nouvelle République.

Les syndicalistes relèvent que « le commercial ou le gestionnaire sinistre qui entre dans le groupe, aujourd'hui, perçoit comme salaire mensuel d'embauche 1 365€, tout juste au dessus du SMIC. Il est loin le temps où les salaires de la MAAF étaient supérieurs de 20 % au minimum garanti... Et l'augmentation du salaire de base est constamment inférieure à l'inflation depuis des années ! » et rappellent que « Culturellement, la grève n'est pas courante à la MAAF. L'employeur doit prendre conscience du mouvement qui se dessine aujourd'hui et dont la toile de fond n'est que la demande d'une juste répartition des résultats... »

## AXA : Statistiques électorales et chèque syndical

L'Argus de l'Assurance, journal spécialisé du monde des assurances relève dans son édition du 8 janvier :

« *l'UDPA-UNSA a progressé chez AXA France en 2007. De source syndicale, sur 8 921 bons syndicaux collectés chez AXA France fin 2007, contre 9 268 en 2006, la CFTD a recueilli 37,54 % des bons devant la CGT (21,73 %). Seule organisation syndicale à progresser, l'UDPA, dont la collecte de bons est passée de 12,89 % à 14,12 % du total, lui confère une audience comparable à la CFTC et à la CGC. Par ailleurs, nous ne disposons pas de statistiques pour FO, qui s'oppose au chèque syndical ».*

# Comment défendre l'intérêt général tout en défendant ses mandants

**OSEO est le produit du rapprochement, en 2005, entre l'ex BDPME et l'ex ANVAR devenues respectivement OSEO financement-garantie et OSEO innovation.**

**Ces deux sociétés ont une longue histoire qui illustre les contradictions, les paradoxes des politiques mises en place par les différents pouvoirs politiques. La BDPME était elle-même issue de l'association du CEPME et de SOFARIS (1996). Instrument de l'Etat pour aider les PME au travers, entre autres, de crédits bonifiés et du financement de commandes publiques, le CEPME fut, lors de la déréglementation et de la banalisation du crédit, « jeté » dans la concurrence sans disposer de ressources équivalentes à celles des banques.**

## ■ La quadrature du cercle

Il lui était, ainsi, demandé d'accomplir des missions d'intérêt général sans en avoir les moyens. S'il accomplissait ses missions, il lui était reproché de n'être pas rentable. A l'inverse, si les risques encourus étaient insuffisants, il lui était opposé qu'il n'avait aucune utilité et que le marché pouvait accomplir son activité : la quadrature du cercle. Il en a résulté plans sociaux sur plans sociaux. Quant à l'ANVAR après avoir connu une période faste, elle vit ses dotations se réduire drastiquement et faillit disparaître.

## ■ L'originalité de l'Unsa

Il se trouve que la position originale de l'UNSA, dans le paysage syndical français qui est de défendre l'intérêt de ses mandants tout en défendant l'intérêt général, a trouvé un écho tout particulier dans l'établissement qui était le nô-

tre du fait de ses missions. Pour nous, défendre le personnel et son emploi nécessitait de défendre les missions d'intérêt général et conforter l'établissement.

Nous avons milité pour la constitution d'un instrument para-public, sur le modèle amélioré de la Small business administration, permettant d'intervenir sur tout le continuum de la vie des PME : de la création à la transmission en passant par l'innovation, la recherche, l'exportation et les fonds propres. C'est pourquoi, en 1999, nous avons été à l'initiative de la constitution de l'UES BDPME. Ce ne fut pas simple car tout rapprochement suscite des craintes de ceux qui peuvent y « laisser des plumes » ; tant du point de vue, légitime de certains personnels que de celui, moins légitime, des appareils qui défendent leur pré carré. Nous n'y avons pas échappé.

## ■ La persévérance a payé

A contre courant d'une fraction du personnel et des autres syndicats, nous avons tenu ferme, au détriment de nos propres intérêts d'organisation : persuadés que si, dans un premier temps nous perdions des voix sur le terrain électoral, nous les regagnerons ultérieurement et ce largement. La réalité ne nous a pas démentis et tout le monde se félicite, aujourd'hui de l'existence de l'UES.

De même, nous avons applaudi au rapprochement avec l'ANVAR et à la création d'OSEO qui confortait la vision qui était la nôtre.

Alors qu'il n'existait aucune structure de l'UNSA sur l'ANVAR, nous avons aidé à la construction de l'UP2A UNSA (OSEO innovation) qui y est devenue la première organisation syndicale.

Ensemble RAS et UP2A militons pour la création d'une UES OSEO et n'avons pas hésité à titrer « Du groupe à l'entreprise OSEO ». Pour nos deux organisations, il n'y a pas d'avenir pour chaque entité (OSEO financement et OSEO innovation) indépendamment l'une de l'autre et la constitution d'une entreprise intégrée nécessite d'y associer le personnel et ses représentants. Nous poursuivons toujours la même logique : celle de la constitution d'un grand service public d'aide aux PME, seul, à même de défendre nos emplois et la création d'emplois dans tout le pays.

A ce jour, un accord cadre signé par tous les syndicats des deux entités et la direction tend vers la création d'une UES OSEO ; la direction ayant précisé, au CE, (à notre demande), que la convergence des pratiques sociales se ferait au bénéfice de l'ensemble du personnel.

Le fait que nous soyons à OSEO financement et à OSEO innovation la première organisation et que les secrétaires des deux CE soient membres de l'UNSA constitue une aide précieuse. Et ce d'autant qu'à la suite de la fusion avec l'All, l'Etat demande à OSEO de recentrer ses missions en prenant d'avantage de risques, tout en se cantonnant aux interventions refusées par le marché. Cherchez l'erreur ! ■

L'UDPA-UNSA est le syndicat qui progresse au sein du groupe AXA. Les résultats électoraux publiés par la direction montre son évolution au sein d'un groupe de plus de 22 000 personnels à l'effectif en France.

## CE 2006

|           |        |         |
|-----------|--------|---------|
| Inscrits  | 22 348 |         |
| Exprimés  | 14 721 |         |
| CFTD      | 5 480  | 37,76 % |
| CGT       | 2 418  | 16,66 % |
| CFTC      | 2 095  | 14,43 % |
| CGC       | 1 972  | 13,59 % |
| UDPA-UNSA | 1 389  | 9,57 %  |
| FO        | 1 158  | 7,97 %  |
| NS        | 209    | 1,42 %  |

Jean-Luc BARON,  
secrétaire du syndicat RAS UNSA



## Emploi dans l'assurance

Le rapport de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance présente les résultats de l'enquête annuelle sur les données sociales des salariés des entreprises du secteur de l'assurance. Il confirme les tendances observées depuis plusieurs années.

### • Une féminisation accentuée

La part des femmes dans la population totale des salariés s'accroît de façon continue et atteint 58 % en 2006. Ce phénomène s'explique non seulement par une hausse du taux d'embauche des femmes, mais aussi, par l'arrêt des systèmes de préretraite créant un plus grand maintien dans l'emploi des femmes de 55 ans et plus.

### • Des cadres plus nombreux

La proportion des cadres atteint 39 % en 2006 contre 29,7 % en 1996. Cet accroissement s'explique par la combinaison de deux phénomènes : Les nombreuses embauches et les promotions en interne. A l'intérieur de la population cadre, les femmes représentent 42,3 %, en progression constante depuis 1996 contre respectivement 30 % pour la moyenne nationale et 37,5 % dans le secteur bancaire. Les salariés âgés de 55 ans et plus sont plus nombreux et représentent ainsi 12,9 % de l'emploi total en 2006, contre 2,7% en 1996.

Comme pour la féminisation, c'est l'arrêt des systèmes de préretraite qui explique ce résultat. Parallèlement, l'âge de cessation d'activité augmente. Il est passé de 56 ans et 1 mois en 2002 à 58 ans et 6 mois en 2006.

### • Un renouveau des effectifs

En 2006, près de 11 000 personnes ont été embauchées, soit une progression de 5,3 % par rapport à 2005. Sur ces 11 000 personnes, 57,4 % sont des femmes, 24,5 % sont des cadres, 74,1 % sont titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à Bac + 2. Les contrats en alternance, de professionnalisation ou d'apprentissage ont connu une forte progression en 2006 de l'ordre de 11,6 %.

## Résultats électoraux Assurances/Banques

|             | CE            |               |
|-------------|---------------|---------------|
| Inscrits    | 498 400       |               |
| Exprimés    | 320 691       |               |
| CFDT        | 102 918       | 37,76 %       |
| CGC         | 59 379        | 16,66 %       |
| CGT         | 45 789        | 14,43 %       |
| FO          | 35 967        | 13,59 %       |
| <b>UNSA</b> | <b>30 468</b> | <b>9,50 %</b> |
| CFTC        | 22 761        | 7,97 %        |
| Divers      | 8 781         | 1,42 %        |

## Notre invité : Gilles Desseigne du SUNI-BRED

### La panne, le fer, et nos emplois ...

*Beaucoup d'entre nous avons en mémoire la grande panne d'électricité de fin 2006 qui a privé toute une partie de l'Europe de jus pendant près de deux heures. Pour origine, la défaillance d'une ligne de transport Haute Tension entraînant par effet de domino et affolement des systèmes de sécurité des ruptures en chaîne. Et nous avons bien ri du témoignage de cette ménagère persuadée d'être à l'origine de la panne pour avoir branché son fer à repasser au mauvais moment ! Nous venons de vivre dans notre sphère financière un évènement voisin, la dégringolade boursière étant l'épiphénomène d'une crise plus profonde.*

*Jérôme KERVIEL n'est pas notre ménagère, mais lui faire porter tout le poids des problèmes de la SG est indigne. Nous ne nous prononçons pas sur le fond du dossier, une instruction étant en cours, mais nous sommes en droit de nous interroger sur la fiabilité des procédures de contrôle internes et externes ! Pendant ce temps, l'analyse de la crise passe au second plan. Et on ne parle pas de la responsabilité des dirigeants privilégiant la profitabilité à court terme au détriment des règles fondamentales de prudence de nos métiers.*

*Le socle de notre activité reste la banque de détail, mais les profits se cherchent ailleurs : dans les salles de marché sur des opérations de plus en plus abstraites et spéculatives, et aussi dans les activités de BFI – pays émergents, participations à risque, ...*

*La plupart des établissements se pincent les doigts dans les subprimes, notamment la Société Générale et Natixis. Les provisions passées en 2007 ne sont que la première partie de la potion amère : nos dirigeants prévoient d'autres pertes en 2008 et le risque global s'énonce en dizaines de milliards ! Dans ce climat les salariés sont menacés et pas seulement de la baisse de leur épargne salariale ! 4000 suppressions d'emplois et 1000 fermetures d'agences à la Caisse d'Épargne, restructurations en vue dans le groupe Banque Populaire, cession par HSBC de centaines d'agence, avenir de la Société Générale, problèmes au Crédit Foncier .*

*Et pour tous des NAO aux résultats bien inférieurs aux attentes légitimes des salariés en matière de simple maintien du pouvoir d'achat.*

*L'heure est à la mobilisation unitaire sur des objectifs clairs de défense du pouvoir d'achat et de nos emplois. Les militants UNSA agissent en ce sens dans chaque entreprise et attendent des autres forces syndicales qu'elles mettent enfin une sourdine à la contestation de notre représentativité pour se consacrer à notre mission essentielle : la défense des salariés .*



## Sommaire

### Article P2-3

• Négociation annuelles obligatoire : Une grande diversité, mais que du classique

### Brèves P4

• Emploi dans l'assurance : Rapport de l'OEMA

### Article P4

• Notre invité : Gilles Desseigne du SUNI-BRED

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

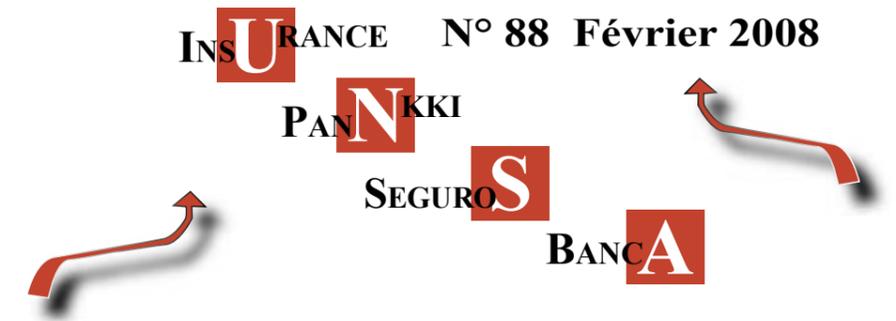
COURRIEL :

bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org

SITE :

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



## Réformer pour avancer

A coup sûr, nous partirons en vacances cet été avec de nouvelles règles de représentativité syndicale. Quelles seront-elles ?

Difficile de savoir. Les partenaires sociaux se mettront-ils d'accord avant la fin mars ? Eux-mêmes disent que non, mais ajoutent que s'il faut empiéter sur le mois d'avril, il faudra le faire que cela plaise ou non à l'Elysée.

Quelles sont les solutions de l'Exécutif si les partenaires sociaux n'aboutissent pas ? Personne ne le sait vraiment. Si ce n'est l'existence des propositions du rapport Attali.

A part l'UNSA qui veut réformer la démocratie sociale et

**CE QU'IL NOUS FAUT FAIRE, C'EST IMAGINER DEMAIN.**

donner la parole aux salariés pour qu'ils choisissent leurs représentants, en dehors du carcan de 1966, personne n'approfondit la conception du syndicalisme que nous avons à construire.

Personne ne conteste le fait que le système actuel est à bout de souffle, voire expirant faute d'adhérents. Même s'il garde une puissance de frappe selon les circonstances.

Le projet UNSA tel qu'il est porté par la très grande majorité de nos syndicats, militants et adhérents, a pour but de faire vivre « libres ensemble » des salariés qui n'ont pas envie d'être inféodés à une ligne politique unique mais qui ne refusent pas l'idée d'union

et d'ambitions communes.

C'est plus dans la pratique quotidienne et dans l'écoute des adhérents, des salariés que nous nous distinguons que dans nos positions de politiques sociales et économiques.

C'est tous les jours que nous avons à construire un syndicalisme différent. Le but n'est pas d'être cinq, plus un ou deux, mais de construire un syndicalisme français fort par ses adhérents et innovant par sa pratique. Cela pourrait se faire à sept, à cinq, à trois voire même à deux, encore faut-il en parler entre nous, syndicalistes, pour que sorte de la réforme de la représentativité

autre chose qu'un simple toilettage qui ne fâche personne.

Ce ne sont ni le MEDEF ni l'Exécutif politique qui doivent nous dire combien nous devons être et comment nous comporter.

La réforme de la représentativité doit avoir pour but de rendre le syndicalisme de ce pays attrayant, enthousiasmant, attirant, utile et à la hauteur des enjeux du monde dans lequel nous vivons.

Nous n'avons pas de tabou. Nous devons être exigeants envers nous même pour construire un syndicalisme à la hauteur des enjeux.

Luc Martin-Chauffier

# Une grande diversité, mais que du classique

Nous publions la suite des NAO intervenues dans les entreprises que nous y soyons présents ou non.

Dans la plupart des cas, l'UNSA est signataire de ces accords qui à chaque fois apportent un plus à la situation salariale des salariés, sans pour autant emporter l'enthousiasme général.

Nos professions restent en avance malgré tout sur la majeure partie du monde du travail, du fait entre autres de la forte présence syndicale dans les entreprises de nos secteurs.

## Banques Négociations salariales 2008

### ■ Crédit Mutuel Centre Est Europe

#### Proposition patronale

- 2 % au 01/01/08 avec un plancher de 500 € Proposition des syndicats
- CGT : 3 % avec un plancher de 1 000 €
- CFDT/FO : 2,7 % plancher de 600 €
- CFTC : 2 % au 01/01 plancher 600 € 0,7 % au 01/06
- UNSA/SNB : 2,3 % au 01/01 plancher 600 €

#### Echec de la négociation et décision unilatérale de la direction :

- 2 % au 01/01/08 plancher 500 €

### ■ Crédit Mutuel Arkade

Rappel : l'UES Arkade a été créée au 1er janvier 2008, elle est constituée de 6071 salariés en CDI (251 CMMC, 882 CMSO, 4 884 UES CMB)

L'UNSA-Arkade, lors de sa dernière communication du 08/02/08 posait trois revendications essentielles, à savoir :

- Une augmentation de 3 % du point CMB
- 500 € d'abondement PEE
- 1 000 € de prime supplémentaire dite Villepin Pourquoi ?

Pourquoi l'UNSA-Arkade a revendiqué ces niveaux de demandes ?

- 3 % d'augmentation du point CMB (compte tenu de l'inflation 2007) nous paraissent cohérents.

• Un abondement de 500 € dans le cadre du PEE ne l'était pas moins compte tenu des efforts fournis par l'ensemble des salariés.

• 1 000 € de sur-prime restaient une demande défensive pour s'assurer de la bonne fin du nouveau contrat d'intéressement négocié lors de la grève de mars 2006.

Mais, il faut des négociations et un travail collectif pour trouver l'équilibre réaliste des intérêts sur lesquels seulement, peut se fonder un résultat acceptable.

Enfin, sur les propositions de l'UNSA-Arkade...

- Les salariés obtiennent 2,235 % d'augmen-

tation du point CMB soit un partage négocié entre le 1,47 % et le 3 % (cela gomme tous les retards d'inflations enregistrés depuis 2000).

• Si nous n'atteignons pas les 500 € d'abondement sur le PEE, nous en récupérons une bonne partie avec les 0,47 % de rattrapage sur les salaires 2007 avec un minimum de 200 € (soit + 120 € en moyenne en cash).

• Quant à la prime de 1 000 € demandée par l'UNSA, la direction réaffirme que le niveau de participation et d'intéressement sera conforme au protocole de sortie de grève de mars 2006

L'UNSA-Arkade a clairement défendu et obtenu des mesures pérennes pour l'ensemble des salariés.

### ■ Société Générale

La CFTC seule signataire de l'accord salarial 2008 ; pas de signature de l'accord de méthode sur la suppression de écarts salariaux hommes-femmes

La CFTC seule signataire de l'accord salarial proposé par la direction de la Société Générale pour 2008. L'accord prévoit une augmentation générale de 0,5 % pour le mois d'avril 2008, suivie d'une autre augmentation de 0,5 % pour le mois de juillet 2008 avec un « talon » de 300 € (deux fois 150 €). Un autre projet d'accord relatif à la suppression des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, proposé à la signature des organisations syndicales en même temps que l'accord salarial, n'a lui été signé par aucune organisa-

## Assurances

### ■ MAIF

NAO MAIF ratifié par les 5 syndicats MAIF (UNSA-MAIF, FO, CGT, CGC, CFDT)

- 1 point : 7,48 €
- Prime garde enfant : 96,40 € sous forme de cesu

#### Rattrapage 2007

- 0,8 % à effet du 01/01/08

Salaires 2008

- 1 % et 3 points d'indice à effet du 01/03/08
- 0,5 % à effet du 01/09/08
- Clause de sauvegarde si l'inflation dépasse 2,5 % au cours de l'année
- Prime de garde d'enfant

### ■ MAAF

En application de l'accord salarial triennal 2006/2008, la clause de revoyure prévoyait la prise en compte de l'inflation annuelle à 2,5 %, l'augmentation générale est de 2,7 %. Cette augmentation englobe l'ancienneté (0,9 %) qui auparavant n'était pas dans le cadre de la négociation.

### ■ GENERALI

Accord salarial 2008 à 2010

Personnel administratif et inspecteurs non commissionnés

#### Augmentation générale

- 1,9 % au 01/01/08 jusqu'à 32 000 € minimum 475 €
- 1,7 % au 01/01/09 jusqu'à 32 500 € minimum 490 €
- 1,7 % au 01/01/10 jusqu'à 33 000 € minimum 500 €

La même augmentation est appliquée au RMA (rémunérations minimales annuelles brutes de l'UES)

#### Enveloppes des augmentations générales et individuelles

- 2,7 % en 2008, 2,6 % en 2009 et 2,6 % en 2010

• Une clause de revoyure s'applique éventuellement en fin de chaque année

Rémunération variable des cadres

#### Cadres classe 6

• Rémunération individuelle variable annuelle de 5 000 €, pour atteinte des objectifs individuels à 100 %, pas plus de 5 objectifs. Le montant sera proportionnel au taux d'atteinte des objectifs.

#### Cadres classe 5

- Même principe que pour cadres classe 6, pour 3 500 euros.

Ces dispositifs sont l'objet d'un avenant au contrat de travail après discussion sur la nature des objectifs.

tion syndicale.

Ce projet d'accord prévoyait d'examiner les écarts salariaux constatés supérieurs ou égaux à 6 % pour un poste identique. Parallèlement à ces négociations, la direction du groupe a informé les syndicats de son intention de proposer au conseil d'administration du groupe l'attribution d'une prime de 200 €, équivalente de celle versée en 2007, au titre de l'intéressement. Cette prime devrait être versée au mois de juin 2008.

### ■ Groupama

Avenant du 18 janvier 2008 relatif à la revalorisation du salaire de fonction de base, à l'accord National Groupama du 10 septembre 1999

- Revalorisation du salaire de fonction de base

#### Prime d'équipe des classes 1 à 4

• Prime attribuée en fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs. 1 000 € pour 100 % des objectifs collectifs, qui ne peuvent excéder quatre. Versée lors de la paie du mois de mars de l'exercice suivant.

### ■ SMABTP

Augmentation des salaires pour 2008 et minimum de la prime de vacances

Les réunions de négociations salariales ont été conduites avec les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et FSPBA-CGT et SASG-SMABTP UNSA, lors des réunions des 31 janvier et 7 février 2008

Après différents échanges et prise en compte de certaines demandes, les propositions qui ont été faites par la direction ont permis d'aboutir à un accord avec l'ensemble des organisations syndicales (l'UNSA ayant indiqué en l'absence de son délégué syndical qu'elle serait susceptible de signer à son retour). Les mesures suivantes seront donc appliquées :

#### Une enveloppe globale d'augmentation de 3,3 % répartie en :

- Un budget d'augmentation individualisée des salaires de 2,70 % qui sera attribuée au 1er mars 2008
- Une enveloppe de prime supplémentaire

Les salaires de fonction de base applicables à effet du 1er janvier 2007, sont revalorisés d'un pourcentage de 1,7 % pour les classes 1 à 5 et de 1 % pour la classe 6).

A effet du 1er janvier 2008

| Classes | Montants annuels bruts en euros |
|---------|---------------------------------|
| 1       | 17 115                          |
| 2       | 18 008                          |
| 3       | 20 473                          |
| 4       | 24 300                          |
| 5       | 28 654                          |
| 6       | 37 609                          |

représentant 0,6 % de la masse salariale annuelle 2007 du personnel concerné qui s'ajoutera, exceptionnellement cette année, aux enveloppes habituelles de primes :

- de résultats
  - de production du réseau commercial
- Pour mieux prendre en compte la diversité des situations salariales individuelles et permettre une plus grande souplesse dans les décisions de révisions, une partie de l'enveloppe globale des primes ainsi constituée pourra être transformée en augmentation du salaire mensuel dans la limite de :

- 5 % du budget global de primes de résultats
  - 1,4 % du budget global de primes de production du réseau commercial
- Ayant opté pour une politique salariale individualisée, la DRH sera vigilante sur les augmentations accordées inférieures à 40 € pour les salaires mensuels inférieurs à 1 500 € (Commentaire UNSA : j'ai des doutes sur l'application de cette mesure, elle ne me semble pas assez incitative pour que la hiérarchie l'applique. 81 personnes sont concernées par ce minimum).

Le minimum de la prime de vacances qui était fixé à 1 195 € en 2007, sera porté à 1 235 € en 2008.





Notre invité :

**Michel Ricard,**  
Secrétaire national Syndicat-Unifié/Unsa,  
Groupe Caisse d'épargne

### Situation financière des Caisses d'épargne *Haro sur les clients et sur les salariés !*

**L'an passé à la même époque, les dirigeants du Groupe Caisse d'épargne affichaient une euphorie de circonstance. La grande banque était juste née qu'elle affichait déjà un résultat de quelques 3,8 milliards d'€. Dans la liesse et l'autosatisfaction, il fallut récompenser très largement les efforts des membres du directoire de la Caisse nationale ; chacun se souvient de la médiatisation de leurs confortables primes dite « Natixis » allant jusque à 150 000 €.**

#### D'échecs en déconvenues

La situation financière du Groupe Caisse d'épargne est aujourd'hui toute autre. L'effet des subprimes est venu plomber CIFG, filiale américaine de Natixis « rehausseur » de crédits. Sa recapitalisation s'est avérée nécessaire (1,5 milliard de Dollars) pour conserver la notation, en la sortant du giron de Natixis pour la « remonter » au niveau des deux organes centraux des Caisses d'épargne et Banques populaires.

En fin d'année, le rapport Camdessus, diligenté par le gouvernement sur la banalisation du Livret A, est venu porter un coup très dur au moral du Groupe. « C'est le pire scénario que nous pouvions imaginer » ont affirmé nos dirigeants qui auraient dû sentir le coup venir pour l'avoir un peu provoqué depuis des années avec leur stratégie de croissance.

Le coup de grâce est intervenu en ce début d'année avec l'obligation donnée par la Commission bancaire de recapitaliser la Caisse nationale aux fins de respecter les ratios de couverture de risque. Une

louche de plus de 3 milliards d'€ apportés cette fois par les vrais propriétaires de la Cnce que sont les Caisses d'épargne !

#### Fermer des agences et réduire les effectifs

De tout cela, le Groupe s'en sort quand même avec un résultat 2007 d'1 milliard d'€. Pas suffisant bien sûr pour continuer à se développer. La CNCE se saisit du seul prétexte sur les risques économiques liés à la banalisation du Livret A pour enclencher un plan drastique d'économies. « Une pression sur le gouvernement » dit-on là-haut, sauf que les cibles sont les clients et les salariés.

Les études vont bon train pour réaliser le projet de rationalisation : fermeture de 1000 agences « non rentables », suppression de 4000 emplois par le non remplacement des départs « naturels », accélération des mutualisations, redéploiement des canaux de distribution et extension des horaires d'ouverture à la clientèle. Des PSE (Plans de Sauvegarde des Emplois) sont à l'étude pour réduire les effectifs, « sans objectif de licencier » affirment nos dirigeants.

Les Écureuils ont du souci à se faire. Il est temps qu'ils prennent leur destinée en main, les organisations syndicales SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA en tête ne suffiront pas à elles-seules à défendre leurs intérêts. Une réduction des effectifs est aussi annoncée chez Natixis.

Une épidémie ? Peut-être plutôt une rationalisation concertée des outils de production pour une fusion prochaine des organes centraux des deux Groupes Banques populaires et Caisses d'épargne.

Tant qu'à faire des économies autant taper très haut !



## Sommaire

### Article P2-3

- Négociations Annuelles Obligatoires : Harpagon toujours d'actualité

### Brèves P4

- Francophonie
- Représentativité
- Caisse des Dépôts et Consignations

### Article P4

- Notre invité : Michel Ricard, Secrétaire national Syndicat-Unifié/Unsa, Groupe Caisse 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 N° 89 Mars 2008

PANNKIKI

SEGUROS

BANCA

## La parole est à la parole

Tout le monde s'accorde pour dire, répéter, rabâcher, qu'il faut réformer le système de représentation des syndicats français. En un mot, il faut changer les critères de représentativité syndicale. Oui, mais pour quoi faire ? Pour redonner la parole aux salariés. Pour permettre une relance du syndicalisme moribond. Pour des tas de bonnes raisons mais en fait personne n'est capable de dire : « nous devons arriver à tel but ». Pour la simple raison que personne n'a fixé un objectif à atteindre. Un premier groupe veut dominer. Un deuxième ne veut pas mourir. Un troisième veut avoir le droit d'exister. Mais aucun ne propose un but à atteindre ensemble.

N'aurait-il pas fallu commencer par une discussion générale entre les organisations syndicales pour définir le syndicalisme que nous voulons voir exister en France.

Pourquoi ne pas dire pour les uns, les plus forts, nous voulons un système bi syndical. Cela peut se défendre. Encore faut-il mettre un projet sur la table, l'expliquer et convaincre de la justesse d'un tel projet de transformation du syndicalisme en France.

Nous, l'UNSA nous voulons faire « un syndicalisme différent », projet passionnant, mais extrêmement difficile, dans un contexte où ce n'est pas le changement qui est à l'ordre du jour mais la survie pour les uns, l'hégémonie pour les autres.

Parmi ceux qui ne veulent pas mourir, FO, CFTC, CGC, nombreux sont ceux qui aimeraient participer à une aventure nouvelle, celle d'un syndicalisme conquérant, correspondant au slogan « à nouveau monde, nouveau syndicalisme ».

Pour que le syndicalisme reste actif. Il doit accepter de répondre à des critères d'existence fixés et appliqués démocratiquement. C'est par la démocratie et la vérification de la légitimité que nous arriverons à redevenir efficaces.

Discutons entre syndicalistes qui veulent voir dans ce pays un syndicalisme fort qui influe sur la construction d'une économie mondialisée, sur la construction d'une Europe économique, politi-

que et sociale. Nous partageons les mêmes valeurs pour la plupart d'entre nous, nous avons aussi des histoires communales et parfois conflictuelles.

Pour sortir par le haut avec un projet syndical qui rassemble, non pas le plus grand nombre, mais ceux qui veulent dans la difficulté, construire un nouveau syndicalisme, il faut commencer par se rencontrer et discuter.

Nous devons envisager un grand chambardement syndical avant la fin de cette année. Les élections prud'homales seront décisives, le verdict électoral volens nolens s'imposera.

Discutons. Après on verra. Mais discutons.

Luc Martin-Chauffier

## Francophonie :

Le 29 janvier une manifestation pour le droit au français comme langue de travail en France s'est déroulée dans Paris.

L'UNSA y a participé en tant que membre du collectif syndical pour la défense de la langue française comme outil de travail, Franck Grandmaison de l'UNSA AXA Tech nous y représente.

Des militants de la fédération étaient présents. Sont membres du collectif la CFTC, la CGT et l'UNSA.

## Représentativité :

Chaque confédération à une position différente de l'autre, même si CGT et CFDT sont unies pour étrangler les autres.

Le MEDEF comme ses partenaires syndicaux semblent tout faire pour que les discussions n'aboutissent pas.

## Proposition MEDEF :

Dans les entreprises, élection à un tour ouverte aux listes syndicales et non syndiquées. Le résultat calculé sur les inscrits. Illustration de cette proposition : le cumul banques/assurances calculé en exprimés et en inscrits.

**Inscrits :** 498 400  
**Exprimés :** 320 691

Le meilleur moyen de faire ressortir la faiblesse de l'influence syndicale dans les entreprises et en général est de calculer les résultats électoraux sur les inscrits.

|        |         | Voix/Exprimés | Voix/Inscrits |
|--------|---------|---------------|---------------|
| CFDT   | 102 918 | 32,09 %       | 20,65 %       |
| CGC    | 59 379  | 18,52 %       | 11,91 %       |
| CGT    | 45 789  | 14,43 %       | 9,19 %        |
| FO     | 35 967  | 13,59 %       | 7,22 %        |
| UNSA   | 30 468  | 9,50 %        | 6,11 %        |
| CFTC   | 22 761  | 7,10 %        | 4,57 %        |
| SUD    | 14 628  | 4,51 %        | 2,93 %        |
| DIVERS | 8 781   | 2,74 %        | 1,76 %        |

## Propositions CGT et CFDT :

Seuil de 10 % dans l'entreprise. Cumul élections pour la branche et cumul général pour le national. Les 10 % seraient la règle. Election au 1er tour ouverte aux syndicats légalement constitués. Le but non avoué, se retrouver à deux : CGT et CFDT.

# Harpagon toujours d'actualité

**Nous publions les derniers accords NAO qui nous sont parvenus. Si nous en recevons d'autres, nous les publierons dans les brèves du quatre pages. Même si dans certaines entreprises de nos secteurs les NAO ont permis quelques avancées en matière de pouvoir d'achat, la disproportion entre les bénéficiaires des établissements et les retombées salariales frisent le scandale. D'ailleurs dans deux grandes banques, BNP Paribas et le LCL, les salariés commencent à se mobiliser sur le thème du pouvoir d'achat.**

## Banques Négociations salariales 2008

### ■ GMF-Assurances :

Accord signé par l'UNSA, FO et la CGT.

#### Au titre de 2007 :

- Un rattrapage de 0,5 % à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2008

#### Au titre de 2008 :

- Une augmentation des salaires de 2 % à effet du 1<sup>er</sup> mars 2008 avec un plancher annuel de 700 € qui impacte 70 % des salariés.

**Classe 3 :** augmentation moyenne de 3,51 %

**Classe 4 :** augmentation moyenne de 3,1 %

**Classe 5 :** augmentation moyenne de 2,57 %

- Une clause d'indexation qui garantit le maintien du pouvoir d'achat en cas de dérapage de l'inflation.

- Une clause de revoyure en octobre dès publication du taux d'inflation de septembre. Cela permet de faire un bilan des 9 premiers mois et d'effectuer un réajustement éventuel dans le cas où l'inflation serait supérieure à 2 %.

- Un complément de 0,2 % viendra s'ajouter au taux d'inflation constaté en fin d'année (ex : si inflation de 2,2 %, le taux d'augmentation sera porté à 2,4 %).

- Le déblocage de la participation dans la limite de 10 000 €.

Les imprimés permettant le déblocage seront transmis vers le 17 mars 2008. Toute demande devra transiter par la DRH.

Concernant le déblocage des fonds placés sur le P.E.E., des frais de gestion seront prélevés à hauteur de 16,5 €.

### ■ Crédit Mutuel Nord Europe (CMNE)

Accord signé par la CFTC

- Revalorisation du point de 2,2 % au

01/01/08 avec un plancher de 500 €

- Enveloppe égalité H/F de 175 000 €

- Révision de l'abondement PERCO, celui-ci passe de 350 € à 400 € pour un versement de 175 €

L'UNSA n'est pas signataire pour plusieurs raisons :

- Notre intéressement est en chute libre (- 20 % cette année)

- Les salariés attendaient en grande majorité une prime, le seul maintien du pouvoir d'achat est de 2,5 %

- Nous souhaitons une véritable négociation sur l'abondement de l'entreprise dans les PEE (2235 salariés adhérents au 31/12/06 est dans le PERCO 1 435 salariés adhérents à fin juin 2007)

### ■ Crédit Agricole :

Accord signé par la CGC :

1,80 % du salaire de base

+ 0,75 % de la rémunération compétence individuelle

+ 10 % de prime, soit 1,72 % d'augmentations de la masse salariale.

### ■ BNP Paribas :

Signé par la CFDT et le SNB

Mesure collective :

+ 0,80 % valeur 1/07/07

+ 0,80 % valeur 1/03/08

Abondement du PEE :

Versement : 100 € : 300 %

101 à 350 € : 75 %

351 à 870 € : 50 %

871 à 3 910 € : 25 %

Abondement global maximum est de 1 507,50 €.

### ■ Banque Populaire Val de France :

Signé par l'UNSA.

Article 1 : Mesures salariales en faveur des collaborateurs n'ayant pas été augmentés depuis cinq ans ou plus.

L'UNSA signe l'accord pour son article 1

qui concerne 86 personnes, 80 ont bénéficié d'une mesure particulière (13 promotions, 55 augmentations et 1 prime).

Article 2 : Contrats Assurance et prévoyance

Les cotisations sont intégralement prises en compte par la Banque.

Article 3 : Avantages collaborateurs – prêts relais

Dans le cadre de la résidence principale, le prêt relais à taux fixe bénéficie désormais des mêmes avantages que le prêt amortissable à taux fixe.

Article 4 : Chèque de table

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, la valeur faciale des chèques de table est revalorisée à 9,60 €. La participation de la Banque passe de 4,58 € à 4,80 €.

Article 6 : Fructi libre

Ce prêt permet d'emprunter jusqu'à 80 % du montant des avoirs bloqués en épargne salariale (participation, intéressement, versements volontaires). Pendant la durée du prêt, seuls les intérêts sont remboursés, trimestriellement. Le capital n'est dû qu'au terme du prêt.

**Conséquences de la rigueur salariale : le mécontentement va s'exprimer dans la rue.**

### ■ Crédit Lyonnais :

Les syndicats FO, CGT et CFTC du Crédit Lyonnais appellent à la grève le 26 mars, jour d'une convention nationale de la banque, pour dénoncer la « rigueur budgétaire ».

### ■ BNP Paribas :

Les syndicats FO et CGT de BNP Paribas appellent à une journée d'action le 9 avril, pour contester la « baisse du pouvoir d'achat » des salariés de la banque.

## Proposition FO :

Contre le système de représentativité passant par l'élection. Accepterait que les prud'hommes comptent pour partie dans l'évaluation électorale nationale. Laisserait au gouvernement le choix du seuil.

## Proposition CFTC :

Propose que les critères soient cumulatifs, comme le souhaite le MEDEF, actuellement dans le code du travail ils ne le sont pas, la CFTC propose un seuil important pour entrer dans le club des représentatifs et un seuil plus bas pour en sortir. Sachant que le principe de base est que les 5 représentatifs actuels soient représentatifs définitivement. Les nouvelles règles s'appliqueront aux nouveaux aspirants. Comme on dit à Euro News, no comment.

## Caisse des Dépôts et Consignations

### Conflit « 3 000 € » :

#### des propositions provocantes

**Tous en grève franche 24 heures le jeudi 27 mars 2008**

Après deux mois de mouvement, ce dernier ne faiblit pas, loin s'en faut. Jérôme Nanty – DRH Groupe CDC – a reçu, le 20 mars, les organisations syndicales pour une énième séance de discussion autour du débat sur la redistribution. Il ne nous a proposé que des mesures bas salaires touchant à peine 1/3 du personnel de l'Établissement public. Si nous ne pouvons que saluer une démarche visant à accroître le pouvoir d'achat des plus petits indices, nous pensons à l'UNSA que **la redistribution doit toucher tous les personnels** qui ont contribué aux excellents résultats de la CDC depuis deux ans.

**La reconnaissance des agents et des salariés participe en tout premier lieu à la cohésion sociale d'une entité comme la nôtre.**

C'est pourquoi l'UNSA se bat au sein de l'intersyndicale pour que **TOUS** se voient récompensés de leurs efforts.

Devant la provocation de la Direction générale visant à exclure les 2/3 du personnel de l'Établissement public des mesures de redistribution, **l'UNSA appelle à la grève le 27 mars 2008.**

**Monsieur Nanty nous dit**

« **les caisses sont vides** », répondons-lui « **la Caisse sera vide le 27 mars !** ».



## Sommaire

“

L'aventure  
continue  
pour construire  
ensemble

”

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>

## L'aventure continue pour construire ensemble

**L'**étonnement, voire parfois la colère une fois passés, il nous faut regarder les événements de la semaine du 15 au 17 avril avec du recul. Les discussions avec la CGC ne pouvaient en aucun cas être publiques. Elles ont duré quelques semaines. Le bureau national élargi du 17 avril devait en être informé et discuter de la continuation d'un processus de rapprochement avec la CGC.

Une fuite a permis à la presse d'en parler avant, en évoquant « une fusion » qui a fait croire à beaucoup que l'UNSA et la CGC allaient se marier le 18 avril.

La désinformation peut tromper quelques heures, mais aujourd'hui revenons à la réalité. Des contacts avancés sont en cours avec la CGC, les discussions, si elles doivent mener à un rapprochement, dureront des mois et l'ensemble des parties prenantes dans les deux organisations seront associées aux discussions.

Le but est d'arriver à enclencher, ce qu'Alain Olive appelle la construction d'une « offre syndicale nouvelle qui permette au syndicalisme français de remplir avec plus d'efficacité son rôle de défenseur des salariés ».

« La position commune » marque la fin du paysage syndical français tel qu'il existe depuis 1946. Que le gouvernement puis le Parlement reprennent tout ou partie du texte Medef – CGT – CFDT ne changera pas le fait que nous entrons dans une recomposition du syndicalisme dans ce pays.

La « position commune » a confirmé que la CGT et la CFDT veulent se partager les autres confédérations et le plus grand nombre possible de syndicats périphériques, dont l'UNSA, par l'utilisation du garrot.

Un mouvement de refus de ce partage du monde syndical est en train de naître. La CGC a pris contact avec l'UNSA pour discuter des modalités d'un rapprochement éventuel. D'autres initiatives seront probablement prises par tels ou tels syndicats ou structures confédérées avec l'UNSA.

Le bureau national élargi du 17 avril a décidé d'entériner la poursuite de discussions en vue d'un processus de rapprochement avec la CGC.

Nous devons nous, fédération UNSA banques-assurances et syndicats d'entreprises qui la composent, réfléchir ensemble sur notre participation active à ce processus.



“

## Le socle, nos fondamentaux

Nous devons être les plus actifs, en nous appuyant sur ce que nous sommes, ce que nous avons construits ensemble et donc bâtir à partir d'un socle qui repose sur nos fondamentaux.

”

Nous allons définir ensemble, lors des bureaux de la fédération, de la commission exécutive des 4 et 5 juin, au cours de réunions que nous organiserons ensemble, entreprise par entreprise, des modalités de discussions avec nos homologues de la CGC et du contenu de ces discussions.

Nous définirons ensemble ce qui est négociable et ce qui ne l'est pas de nos positions, de notre mode de fonctionnement. Puis, nous rencontrerons les dirigeants et les militants du SNB-CGC et de la CGC-assurances à tous les niveaux.

Dans ces secteurs, nous sommes en position de discuter à égalité avec la CGC, ils sont forts dans les banques et les assurances, nous aussi.

### Unis dans la difficulté

N'oublions pas la cohésion, la solidarité, la combativité et la rage d'exister que nous partageons et que nous avons acquise dans la difficulté.

Le Président de la République dans le journal Le Monde du 19 avril, confirme qu'il est « Pour des syndicats forts » ainsi écrit-il :

« ... faut-il donner plus de place aux résultats des élections professionnelles, ouvrir largement la possibilité de se présenter à ces élections, revoir les critères d'établissement de la liste des organisations syndicales les plus représentatives au plan national... ».

Le chef de l'Etat semble vouloir ouvrir la porte aux syndicats non confédérés plus rapidement que la « position commune ». Nous en

saurons plus dans les semaines à venir.

### Dans la locomotive...

Quel que soit le contenu des textes législatifs sur ce sujet, nous devons nous inscrire dans le processus en cours, car ou nous serons dans la locomotive ou dans le dernier wagon, celui de 3ème classe, le plus inconfortable et le plus contrôlé.

Nous avons construit ensemble, depuis 1998, un bel outil syndical, notre fédération et ses syndicats, et une superbe Union, l'UNSA avec toutes ses composantes.

A y bien réfléchir nous entrons dans une période passionnante, celle de la participation à la construction d'un syndicalisme différent en France, sur des bases plus larges.

### Le socle, nos fondamentaux

Nous devons être les plus actifs, en nous appuyant sur ce que nous sommes, ce que nous avons construits ensemble et donc bâtir à partir d'un socle qui repose sur nos fondamentaux.

Il dépendra de chacun d'entre nous, militants et adhérents, de la réussite, non pas seulement d'un rapprochement avec tel ou tel, mais plus largement de la réussite de la construction « d'une offre syndicale nouvelle » qui permette au syndicalisme d'être un acteur majeur de la politique sociale en Europe.

L'aventure continue pour construire ensemble.

**Luc Martin-Chauffier**





# ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008

FICHE DE PRÉCANDIDATURE SUR LES LISTES UNSA  
Cette fiche n'est pas la fiche officielle définitive

M, M<sup>me</sup>, M<sup>lle</sup> (1)  
 NOM ..... Prénom(s).....  
 Nom de jeune fille.....  
 Date de naissance ..... Lieu de naissance.....  
 Adresse personnelle .....  
 .....  
 Code postal ..... Commune .....  
 Téléphone domicile ..... Téléphone portable .....  
 Téléphone professionnel ou syndical ..... Fax .....  
 e-mail.....  
 j'accepte de recevoir tous les documents concernant la campagne des élections prud'homales (1)

**Je souhaite être placé(e) en position éligible**  OUI  NON  
**Je peux participer aux opérations de vote et de dépouillement**  OUI  NON

## VOUS ÊTES SALARIÉ(E) EN ACTIVITÉ

NOM/Raison sociale et adresse de l'entreprise .....  
 .....  
 Code postal de l'entreprise.....  
 Adresse du lieu de travail   
 .....  
 Code postal du lieu de travail.....  
 Code NAF/APE ..... Activité.....  
 (indiqué sur le bulletin de salaire) de l'entreprise

LA SECTION<sup>(2)</sup> :  Industrie  Commerce  Agriculture  Activités diverses  Encadrement

VOUS ÊTES SALARIÉ(E) AU CHÔMAGE  EN PRÉRETRAITE  OU RETRAITE

Date de cessation d'activité.....  
 Date..... Signature

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Attention :</b><br/>         il faudra disposer d'une carte valide en décembre 2008<br/>         Joindre <b>obligatoirement</b> une photocopie recto-verso de la carte nationale d'identité actuelle</p> | <p>A retourner à<br/> <b>Fédération Banques Assurances</b><br/> <b>21 rue Jules Ferry</b><br/> <b>93177 Bagnolet Cedex</b></p> |
|--|--|

(1) rayer la mention inutile  
 (2) cocher la case correspondante



## Sommaire

### Article P2-3

- Elections prud'homales, un impératif : gagner

### Brève P4

- UNSA Caisse des Dépôts

### Article P4

- Fiche de précandidature Elections prud'homales 2008

**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



## Esprit tordu, lettre floue

M. Xavier Bertrand, ministre en charge de la réforme du dialogue social a annoncé qu'il mettrait en œuvre la « position commune » (Medef-CGT-CFDT) à la fois en respectant la lettre et l'esprit. Encore faut-il que l'esprit soit clair et non tordu et la lettre limpide et non floue.

La position commune est un texte qui peut être interprété de plusieurs façons, soit le but est d'ouvrir à d'autres qu'aux cinq la représentativité nationale, soit il est de fermer les portes aux nouveaux postulants. L'article 1 qui définit les critères de représentativité des organisations syndicales ne dit pas s'ils s'appliqueront sur le plan national ou au niveau des entreprises.

Dans le premier cas, nous pourrions éventuellement être représentatifs nationalement, dans le second, l'UNSA resterait dans la situation actuelle avec des critères (deux ans d'ancienneté et critères cumulables) plus contraignants.

L'article 2 pose des seuils, 10 % dans l'entreprise, 8 % dans les branches et nationalement, ainsi que l'obligation d'être présents dans des branches de l'industrie, de la construction, des commerces et des services d'une manière « équilibrée territorialement ». Autant dire qu'il faut être présent partout dans les branches en implantation géographique.

Ne traverseront le tamis serré que la CGT, la CFDT, peut-être FO et cela « juste-juste ». Cette position commune est la garantie pour les cinq de vivre encore quatre ans, puis les trois plus petites confédérations

disparaîtront du champ de la représentativité nationale.

Le summum de la mauvaise foi réside dans l'affirmation que la position commune a été adoptée par deux confédérations majoritaires en voix. De quelle majorité parlez-vous M. Bertrand ? De l'absolue ou de la relative ?

L'addition des résultats électoraux de la CGT et de la CFDT donne des résultats contrastés.

Rappelons que l'une et l'autre refusent les élections prud'homales comme critère électoral. Elles ne retiennent que les résultats d'entreprises. Or, aux prud'homales 2002, elles cumulaient ensemble 57,38 % des voix. Mais l'addition des résultats électoraux des entreprises (Cf DARES, Ministère du Travail, « Première Information », mai 2007 N° 19-1) leur donne en cumulé : 43,9 %. La CGT et la CFDT ne recueillent qu'une majorité relative.

C'est pour cela que le texte est « une position commune » et non « un accord interprofessionnel » qui serait contestable par les non signataires (2 contre 3). M. Xavier Bertrand va appliquer un texte minoritaire sans valeur juridique, mais avec une signification politique incontestable.

De tout cela nous devons retenir qu'une seule chose. Nous avons l'obligation et le devoir de réussir les élections prud'homales, le succès est au-delà de 8 %.

Nous savons tous qu'en matière politique, le fait finit toujours par l'emporter sur le droit, qui lui finit par s'adapter. A nous de nous donner les moyens du succès.

**Luc Martin-Chauffier**

## UNSA Caisse des Dépôts

Une sortie de conflit honorable après une mobilisation exemplaire des personnels

Des acquis immédiats et pérennes pour les personnels de la CDC

Après 4 mois de mobilisation exemplaire des personnels de la CDC et une unité des organisations syndicales au sein d'une intersyndicale solide, nous sommes parvenus à un accord avec la Direction.

L'embarras de la Direction face au maintien du blocage social l'a contrainte à un « après mesure unilatérale ». Ainsi, la Direction a accepté de revoir sa copie et est revenue s'asseoir à la table des négociations avec des éléments nouveaux et un périmètre élargi.

Suite aux réunions du 16 mai et du 19 mai 2008 des avancées ont été conclues :

Les montants du complément de rémunération sont majorés comme suit (ceux qui ont déjà perçu recevront la différence) :

| Fonctionnaires         | Salariés     |       |                  |
|------------------------|--------------|-------|------------------|
| Indice inférieur à 306 | < à 392      | 900 € | au lieu de 800 € |
| De 307 à 347           | de 393 à 444 | 700 € | au lieu de 600 € |
| De 348 à 380           | de 445 à 520 | 600 € | au lieu de 500 € |
| De 381 à 534           | de 520 à 590 | 500 € |                  |

Par avenant, le taux de la masse salariale pour l'intéressement qui sera versé au titre de l'année 2008 sera majoré de 4,5 % à 5,25 %.

La majoration de l'intéressement (0,75 %) fera l'objet d'une avance en septembre. Elle sera de l'ordre de 16,5 % du montant versé en mars dernier au titre de l'année 2007. La direction a communiqué le montant moyen que cela représente pour les agents dont :

| Fonctionnaires               | Salariés     |                           |
|------------------------------|--------------|---------------------------|
| L'indice est inférieur à 306 | < 392        | un montant moyen de 270 € |
| Compris entre 307 et 347     | de 393 à 444 | un montant moyen de 320 € |
| compris entre 348 et 380     | de 445 à 520 | un montant moyen de 330 € |
| compris entre 381 et 534     | de 520 à 590 | un montant moyen de 350 € |

Et au-delà de l'indice 534, un montant moyen de 480 €.

Soulignons que cette population était hier exclue de toute mesure.

L'UNSA se félicite aujourd'hui que tous les collaborateurs soient enfin concernés par ces mesures de redistribution. Une clause de sauvegarde est prévue dans l'accord afin de garantir à tous un intéressement au titre de 2008 (versé en mars 2009) équivalent au moins à celui perçu au titre de 2007.

Le taux plancher de la masse salariale de la future négociation de l'accord d'intéressement 2009-2011 sera au moins de 5,25 % soit + 0,75 % . L'UNSA, soucieuse de pérenniser les mesures liées à l'intéressement, se félicite de cette avancée d'autant que la loi de Modernisation de l'économie permettra aux fonctionnaires -comme à leurs collègues de droit privé- de voir leur intéressement défiscalisé s'ils le placent sur un plan d'épargne salariale.

# Elections prud'homales, un impératif : gagner

Le moins bon résultat de l'UNSA en 2002 a été dans l'industrie avec 136 listes présentées sur 271 possible et 2,54 % des voix. En 2008, nous devons dépasser largement dans cette section les résultats de 2002 tant en nombre de listes qu'en voix. Les uns dépendent des autres. L'industrie est la clef du succès ou de la défaite. En 2002, la moyenne UNSA hors industrie a été de 6,36 % des voix.

Toutes les confédérations et les syndicats à vocation nationale vont faire le maximum pour prouver qu'ils sont représentatifs. Les uns, CGT-CFDT ayant pour but de pousser les autres hors du circuit, les autres vont chercher à passer la rampe des 8 %.

Il est important que les organisations syndicales les plus fragiles fassent un bon résultat afin de permettre, après le test national, d'envisager l'avenir dans une perspective de construction d'une offre syndicale nouvelle et différente du modèle CGT-CFDT.

L'UNSA doit avoir pour ambition de dépasser les 8 % et d'être la 4<sup>ème</sup> organisation syndicale au soir du 3 décembre 2008.

## Elections prud'homales 2002 - résultats par section (%)

|               | Industrie |             | Commerce |             | Agriculture |             | Activités diverses |             | Encadrement |             | Total général |             |
|---------------|-----------|-------------|----------|-------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
|               |           | %           |          | %           |             | %           |                    | %           |             | %           |               | %           |
| Inscrits      | 4170677   |             | 49000050 |             | 488593      |             | 4802337            |             | 2052618     |             | 16414275      |             |
| Exprimés      | 1810038   |             | 1250636  |             | 152368      |             | 1252185            |             | 708666      |             | 5173893       |             |
| Participation | 45,08 %   |             | 26,50 %  |             | 32,38 %     |             | 27,06 %            |             | 35,28 %     |             | 32,66 %       |             |
| CGT           |           | 39,94       |          | 33,08       |             | 23,90       |                    | 30,72       |             | 15,81       |               | 32,13       |
| CFDT          |           | 23,57       |          | 23,76       |             | 31,91       |                    | 26,37       |             | 28,64       |               | 25,23       |
| FO            |           | 19,67       |          | 20,40       |             | 17,94       |                    | 19,19       |             | 9,48        |               | 18,28       |
| CFTC          |           | 8,36        |          | 10,04       |             | 7,66        |                    | 10,37       |             | 11 ; 43     |               | 9,65        |
| CFE-CGC       |           | 4,71        |          | 4,58        |             | 5,72        |                    | 3,98        |             | 22,81       |               | 7,01        |
| <b>UNSA</b>   |           | <b>2,54</b> |          | <b>5,22</b> |             | <b>9,04</b> |                    | <b>6,06</b> |             | <b>8,16</b> |               | <b>5,01</b> |
| G DIX         |           | 0,53        |          | 2,10        |             | 2,82        |                    | 2,31        |             | 1,29        |               | 1,51        |
| GSEA          |           | 0,61        |          | 0,09        |             |             |                    |             |             | 0,25        |               | 0,27        |
| FSU           |           |             |          |             |             |             |                    | 0,64        |             |             |               | 0,15        |
| Div.sal.      |           | 0,48        |          | 0,72        |             | 1           |                    | 0,42        |             | 2,13        |               | 0,76        |



## Elections

## Caisse d'Epargne

## Conseil de discipline 2008

|            |               |
|------------|---------------|
| Inscrits : | 42 177        |
| Exprimés : | 16 885        |
| SU-UNSA :  | 5 446 32,25 % |
| SUD :      | 3 432 20,33 % |
| CFDT :     | 2 361 13,98 % |
| CGC :      | 2 000 11,84 % |
| CGT :      | 1 587 9,40 %  |
| FO :       | 1 362 8,07 %  |
| CFTC :     | 697 4,13 %    |

Le SU-UNSA progresse de 4 points par rapport à l'élection précédente et voit l'écart se creuser en sa faveur avec SUD. N'atteint pas les 8 % des voix, au global de la branche, la CFTC.

## HCBC-France

Chez HSBC-France, la fédération applique sans tarder la nouvelle loi sur la représentativité. Nous venons de désigner un représentant de la section syndicale, nouveau mandat permettant d'être présent dès le premier tour des élections.

## BRED

Fin du marathon à la BRED. Après 4 ans de procédures et 16 procès, la direction, la CFTC et le SNB jettent l'éponge à une semaine d'une nouvelle audience : il faut dire que le revirement spectaculaire de la jurisprudence (Cass. Sécurité / UNSA du 09/07/08 spécifiant que « pour désigner un DSC, un syndicat doit être représentatif dans l'entreprise toute entière, sans qu'il soit nécessaire qu'il le soit dans tous les établissements de l'entreprise »). Ainsi qu'un procès perdu sur l'établissement de la Réunion les a fait réfléchir. Le SUNI-BRED/UNSA est maintenant représentatif sur l'ensemble de l'entreprise.

## Crédit mutuel de Bretagne

## 29 % de grévistes au Crédit mutuel Arkea le 16 septembre 2008. Leurs conditions de travail sont au cœur des revendications.

« Trop de pression, des objectifs commerciaux toujours plus élevés, des sous-effectifs... »

Les salariés réunis, en assemblée générale à l'appel de l'intersyndicale (CFDT, CFTC, CGT, FO, SNB, UNSA) ont exprimé leur ras-le-bol. Au siège du Crédit mutuel de Bretagne, au Relecq-Kerhuon, près de Brest, ils étaient une centaine à s'être regroupés, à la suite du comité central d'entreprise qui s'est tenu le 3 septembre. « Il nous paraît urgent de mettre les conditions de travail au cœur des débats entre les syndicats et la direction », estime Nathalie Tregner, déléguée UNSA. « Nous demandons plus de postes, pour qu'il y ait moins de pression, sur les objectifs commerciaux à atteindre, notamment », poursuit Brigitte Chambry de la CFTC.

Le 3 septembre, un nouvel outil informatique de suivi individualisé des objectifs commerciaux a été présenté. Pour Nathalie Tregner, « c'est ce qui a déclenché ce mouvement d'angoisse ». 29 % des effectifs étaient en grève, sur les 5 653 salariés du groupe. Une mobilisation qui concerne l'ensemble du groupe Crédit mutuel Arkea, regroupement des fédérations du Crédit mutuel de Bretagne, du Massif central et du Sud-ouest. 28 % des agences étaient fermées, dont 57 % dans le Finistère. (Source Ouest France).

## Notre invité : Gilles Desseigne, secrétaire général adjoint de la Fédération

## Natixis : on est tombé par terre ...

800 suppressions d'emplois, chiffre doublé avec les coupes franches chez les prestataires.

Une action qui se traîne en dessous de 3 euros !

Une laborieuse augmentation de capital !

Les fleurons du Groupe bientôt vendus à la casse !

Un trou financier qui met les Banques Populaires et les Caisses d'Epargne en mauvaise posture !

## Mais toujours les mêmes dirigeants : on ne change pas une équipe qui perd !

Sous la mitraille de la crise financière, sur le corps fumant de la Banque américaine Lehman Brothers (coût de 109 millions d'euros à minima pour Natixis), Gavroche chanterait :

*On va toucher le fond,*

*C'est la faute à Dupont*

*Le nez dans le ruisseau,*

*C'est la faute à Milhaud*

## Augmentation de capital ou comment accompagner la dégringolade.

La BFBP et la CNCE souscriront chacune 34 %. Les autres actionnaires, essentiellement les clients, mettront-ils la main à la poche ? Tout en gardant des titres achetés 19 € et ne valant plus que 250 centimes.

Pour les Caisses d'Epargne, l'affaire arrive au mauvais moment compte-tenu de la restructuration du réseau et de la libéralisation du livret A qui va pomper ses ressources.

Les Banques Populaires doivent, elles, subir les brillantes décisions de leur chef qui a racheté au prix fort Foncia juste avant la crise immobilière ainsi que sept banques HSBC pour environ vingt-et-une fois leurs résultats : plus cher que le rachat de la Banque Lehman Brothers !

Philippe Dupont, qui se flatte de connaître le rugby, devrait s'inspirer de ce que propose, en principe, l'entraîneur dont le club subit défaites et relégation. Ceci dit, les autres dirigeants ont également leur part de responsabilité pour avoir approuvé, malgré quelques états d'âme, les orientations présentées dans les Conseils d'Administration.

Nous ne sommes qu'au début : demain, Natixis sera sans doute amené à vendre les bijoux de famille : on parle de la Coface, mais aussi du pôle Assurances. N'a-t-on pas également évoqué la BFI ? Natixis peut aussi céder une partie de son fabuleux parc immobilier : mais qui voudra acheter et à quel prix dans le contexte de crise immobilière ?

La prise de risque fait partie intégrante du métier de banquier, néanmoins l'UNSA condamne la gouvernance et le détournement de l'esprit mutualiste et coopératif. La recherche du gain maximum fait payer par les salariés des réseaux les risques d'une décision très personnelle d'aller sans division se battre sur des marchés financiers et étrangers non maîtrisés.

La Fédération UNSA/Banques appelle l'ensemble des salariés de Natixis, des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne à la vigilance et à la mobilisation unitaire



## Sommaire

## Article P2-3

• Loi de rénovation de la démocratie sociale (20 août 2008)

## Brève P4

- Elections
- HSBC-France
- BRED
- Crédit Mutuel de Bretagne

## Article P4

• Notre invité : Gille Desseigne, secrétaire général adjoint de la Fédération

## 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>



## Ecouter, discuter, convaincre

Une fois persuadés de la nécessité de réussir l'opération UNSA/CFE-CGC, il faut regarder de près les écueils à éviter pour que le processus aille au bout dans l'harmonie.

Nous sommes en train de tenter de fusionner deux organisations syndicales et non pas deux entreprises. Rapprocher des militants qui le sont par choix et non par nécessité est infiniment plus délicat, sur le plan humain, que d'imposer à des salariés une fusion décidée par des actionnaires.

La réponse à un militant récalcitrant ne peut être « va voir ailleurs si tu n'es pas content ».

L'UNSA n'est pas une organisation syndicale comme

et, qui en plus était une autre. L'UNSA est un choix. Un vrai choix, pas un pis aller. L'UNSA

pour ceux qui l'ont construite et la construisent au jour le jour dans les entreprises, les administrations, à Bagnolet, est une matière vivante.

Les syndicats qui la composent considèrent que c'est dans l'UNSA qu'ils peuvent à la fois être utiles pour la collectivité du monde du travail et être libres ensemble. Ce qui signifie : agir d'une manière autonome dans leurs entités professionnelles sans avoir à obéir à des consignes imposées d'ailleurs.

« Libres ensemble » n'est pas qu'une formule, c'est une façon de vivre l'action syndicale au quotidien.

Nos militants ont choisi l'UNSA en connaissance de cause.

Aussi, la nouvelle donne, celle de l'union avec la CGC est-elle une sorte de traumatisme. Tous comprennent que c'est le sens de l'histoire. Même sans les changements législatifs, il aurait fallu le faire, avec la CGC et avec d'autres. D'ailleurs la porte n'est pas fermée aux autres, bien au contraire.

Mais pour réussir le long terme nous ne devons pas rater le court terme. Et c'est aujourd'hui que c'est difficile.

Passer de la construction de l'UNSA dans l'adversité, à la construction d'un nouvel ensemble avec un partenaire qui n'est pas le choix du cœur,

et, qui en plus était dans le camp opposé ne tombe pas sous le sens. On ne

peut passer de l'adversité à l'union, sur un simple claquement de doigt.

Il va falloir écouter, discuter. Il va falloir répondre aux demandes de respect de l'autonomie de fonctionnement des structures syndicales dans nos futurs statuts.

Une fois de plus, nous avons à convaincre des militants, des gens de conviction, pas des salariés auxquels s'impose une fusion-acquisition.

Et bien sûr pour réussir tout cela, il faut d'abord réussir les élections prud'homales.

Demain commence le 3 décembre.

**Luc Martin-Chauffier**

# Loi de rénovation de la démocratie sociale (20 août 2008)

## Une nouvelle règle du jeu Regardons ce qui change fondamentalement

Nous donnons ici quelques éléments essentiels de la loi portant rénovation de la démocratie sociale (loi du 20 août 2008), nous commençons par ceux concernant l'entreprise.

Cette loi donne à l'entreprise le rôle majeur en matière de représentativité syndicale. La branche au fil du temps a déjà et aura de moins en moins d'importance, du seul fait des dérogations à la hiérarchie des textes. Les deux centres névralgiques de la négociation avec les employeurs seront l'entreprise et l'interprofessionnel.

La loi étant votée, c'est dans ce nouveau contexte que nous aurons à intervenir dans les entreprises du secteur privé.

### Ce qu'il faut retenir :

- La fin de la présomption irréfragable de représentativité (article L2121-1 du code du travail).
- La représentativité des confédérations et fédérations syndicales sera dorénavant appréciée tous les quatre ans à l'aune des résultats électoraux obtenus aux élections professionnelles dans les entreprises.

### Les critères de représentativité :

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après sept critères cumulatifs :

- Respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation (à compter de la date de dépôt légal des statuts), l'audience, l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, les effectifs d'adhérents et les cotisations.

### Le critère particulier de l'audience :

La loi chiffre des seuils d'audience : 10 % au niveau de l'entreprise, 8 % au niveau branches et interprofessionnel. Le seuil sera mesuré au regard des résultats atteints au premier tour des élections des titulaires au Comité d'entreprise ou de la Délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel. Le calcul se fera même si le quorum n'a pas été atteint. En cas de liste commune, la répartition des suffrages entre les syndicats se fera sur la base indiquée par ceux-ci lors du dépôt de leurs listes, ou moitié-moitié si pas de consigne.

### Ce qui change fondamentalement

L'audience aux élections professionnelles est à la fois le test de représentativité dans l'entreprise et dépasse le strict cadre de l'établissement ou de l'entreprise. Il s'agit d'élire des représentants des salariés mais aussi d'assurer le droit à négociation. A partir de 10 % seulement, le (ou la) délégué syndical existe. Ces résultats électoraux d'entreprises seront aussi collectés pour la représentativité de branches et la représentativité interprofessionnelle.

Les conditions pour présenter des listes au premier tour des élections CE, DUP, DP (article L2314-24 du code du travail) :

Pourront se présenter au premier tour des élections :

- Les syndicats représentatifs dans l'entreprise.
- Les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel.
- Les syndicats couvrant le champ professionnel ou géographique de l'entreprise : légalement constitués -depuis au moins 2 ans- remplissant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines. Pour être représentatif dans l'entreprise, le syndicat devra atteindre le seuil de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections. C'est à partir de ce seuil que l'on pourra mandater un délégué(e) syndical(e).

### La section syndicale - Les conditions de constitution d'une section syndicale (article 2142-1 du code du travail) :

Qui peut créer une section syndicale ? : Mêmes conditions que pour le paragraphe précédent (listes au premier tour)

L'UNSA est en capacité de créer partout des sections syndicales qui seront créées par la fédération qui, elle, remplit les critères de représentativité.

La section syndicale est composée, au minimum, de deux adhérents. La section syndicale donne la possibilité de désigner un représentant de section syndicale entre deux élections. Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, l'employeur met à la disposition de toutes les sections syndicales constituées un local commun. Dans les entreprises ou établissements de 1000 salariés et plus, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local.

### Les mandats syndicaux :

• Le délégué syndical (article L2143-3 du code du travail)  
Les délégués syndicaux désignés à la date

de publication de la loi conservent leurs mandats jusqu'aux résultats des prochaines élections dans l'entreprise.

### Ce qui change fondamentalement

Qui peut désigner un délégué syndical ?

Jusqu'aux résultats des prochaines élections, les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou celles qui ont prouvé leur représentativité dans l'entreprise. Il faudra qu'existe une section syndicale dans l'entreprise avec au moins deux adhérents. A l'issue des prochaines élections professionnelles, peuvent être désignés délégués syndicaux les candidats ayant recueilli, à titre personnel, au moins 10 % des suffrages exprimés. S'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat ayant obtenu 10 % à titre personnel, le délégué syndical peut être désigné parmi les candidats n'ayant pu obtenir ce résultat. Une liste, quel qu'elle soit, n'atteignant pas les 10 %, ne peut continuer à avoir un DS.

• Le délégué syndical central (article L2143-5 du code du travail) :

Les délégués syndicaux centraux déjà désignés à la date de publication de la loi conservent leurs mandats jusqu'aux résultats des prochaines élections. Après les élections, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise remplissant les seuls critères dont celui de l'audience (10 % des suffrages dans toute l'entreprise) peut désigner un délégué syndical central. Dans les entreprises de moins de 2000 salariés, le délégué syndical central est obligatoirement délégué syndical dans un établissement donc soumis aux suffrages des salariés. Dans les entreprises de plus de 2000 salariés, le délégué syndical central peut ne pas être délégué syndical

d'un établissement. Il n'est pas soumis aux suffrages des salariés.

• Le représentant syndical au comité d'entreprise (article L2324-2 du code du travail) :

Les représentants syndicaux au comité d'entreprise déjà désignés à la date de publication de la loi conservent leurs mandats jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

• Qui peut être désigné représentant syndical au CE ?

Il faut distinguer deux cas :

- Les entreprises de moins de 300 salariés. C'est le délégué syndical qui est de droit représentant syndical au CE.
- Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le représentant syndical au CE est désigné dès lors que l'organisation syndicale a au moins deux élus au comité d'entreprise.

### Ce qui change fondamentalement

Le représentant de la section syndicale (article L2142-1-1 du code du travail) : un mandat nouveau  
Qui peut désigner un RSS ?

- Les syndicats non représentatifs et ayant constitué une section syndicale (au moins deux adhérents).
- Les syndicats représentatifs absents de l'entreprise au moment des élections professionnelles et voulant créer une section après.

Quelles sont les prérogatives du RSS ?

Le RSS a les mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception de pouvoir négocier dans l'entreprise. Son mandat lui confère le statut de salarié protégé et donne droit au bénéfice de 4 heures de délégation par mois. Le mandat prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant la désignation du RSS.

### La validité d'un accord collectif :

30 % des voix, opposition possible avec 50 % des suffrages.

Les seuils des 30 et 50 % seront vérifiés par rapport aux suffrages exprimés en faveur des seules organisations représentatives.

### Ce qu'il faut retenir :

L'UNSA, par l'ancienneté de ses syndicats professionnels et de ses fédérations, a les deux ans d'ancienneté sur le champ professionnel, il lui faut donc deux adhérents dans une entreprise pour remplir la condition géographique. L'UNSA satisfaisant d'emblée aux critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines. L'UNSA peut constituer, dès lors qu'elle a deux adhérents dans une entreprise, une section syndicale et désigner un représentant syndical de section.

L'UNSA est pour les mêmes raisons de droit participante aux protocoles d'accord pré-électoraux organisant les élections dans les entreprises.

Ainsi, l'UNSA à l'issue des élections professionnelles pourra désigner ses délégués syndicaux, à nous de réaliser 10 % des suffrages des salariés.

Pour être représentatif au niveau de la branche, il faut avoir recueilli 8 % des suffrages exprimés au premier tour des élections dans les entreprises de ladite branche.

En 2013, il faudra obtenir 8 % aux élections professionnelles au global et être représentatifs dans des branches de l'industrie, du commerce, de la construction et des services.

Doc à consulter : Liaisons Sociales 1<sup>er</sup> septembre 2008 n° 190/2008



Cher(e) ami(e),

L'UNSA organise 15 meetings en région. Ces meetings seront animés par Alain Olive. Ils sont des éléments importants de notre dispositif de communication. Ils s'inscrivent dans notre campagne de notoriété. Il appartient donc à chaque syndicat, chaque fédération, chaque UD, UR, UL de remplir les salles que nous avons réservées. Pour ce faire, je vous invite à mobiliser les militants et adhérents de votre structure. En outre, je vous joins une page maquetée que vous pourrez insérer dans vos publications afin d'assurer la promotion de ces meetings. D'avance, je vous remercie de votre mobilisation.

Cordialement,

Pascal Priou

à Nouveau Monde, Nouveau Syndicalisme !

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES

UNSA

libres ensemble



# MEETING Votre avenir en Questions !

avec **Alain OLIVE**

Secrétaire Général de l'UNSA

#### BORDEAUX

Lundi 17 novembre 2008 de 20h30 à 22h30  
Athénée municipal - Parking Saint Christoly  
Lignes de tram A et B : arrêt hôtel de ville

#### CLERMONT-FERRAND

Mercredi 22 octobre 2008 - 20h  
Amphithéâtre Polydôme - Place du 1<sup>er</sup> Mai

#### DIJON

Jeudi 13 novembre 2008 - 18h30  
Maison de quartier - Fontaine d'Ouche

#### LILLE

Vendredi 14 novembre 2008 - 15h Salle des Célestines,  
1, rue des Célestines (près de la rue de Gand - Vieux Lille  
métro «Gare Lille Flandres»)

#### LYON

Jeudi 23 octobre 2008 - 14h Centre culturel de  
Villeurbanne - 234, cours Émile Zola - Métro A Cusse

#### MARSEILLE

Jeudi 2 octobre 2008 - 17h  
Salle des Séances Publiques - Conseil Général 13

#### MONTPELLIER

Mercredi 8 octobre 2008 - 18h30 - Salle Rabelais

#### NANTES

Mercredi 15 octobre 2008 - 19h Salle festive Nantes-Erdre  
A coté stade de la Beaujoire (tram ligne 1 - arrêt Beaujoire)

#### NARBONNE

Vendredi 10 octobre 2008 - 18h - Palais du Travail

#### NIMES

Jeudi 9 octobre 2008 - 17h30 - Salle Pablo Neruda

#### PARIS

Mardi 21 octobre 2008 - 18h30 Annexe Bourse du Travail  
Salle Eugène Ennaf - 84 rue Charlot 75003 - Paris  
Accès : Métro République (boulevard du temple)

#### PERPIGNAN

Samedi 11 octobre 2008 - 9h30  
Salle Canigou du Conseil Général  
30 rue Pierre Bretonneau (Porte d'Espagne)

#### STRASBOURG

Mardi 18 novembre 2008 - 17h - Maison des Syndicats  
Salle A - 1, rue Sédillot - Strasbourg

#### TOULOUSE

Vendredi 17 octobre 2008 - 20h  
Salle du Sénéchal - Métro Place du Capitole

[www.unsa.org](http://www.unsa.org)

banques  
UNSA  
assurances

## Sommaire

### Article P2-3

• OSEO : un pôle public au service des PME et de l'emploi existe, encore faut-il le développer, le pérenniser

### Brèves P4

- La Cour de Cassation décide de donner aux juges des points de référence en matière de harcèlement moral
- Retraites : accord Agirc-Arrco prorogé jusqu'au 31 mars 2009

### Article P4

- Meetings Alain Olive

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES,  
ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER

21 RUE JULES FERRY

93170 BAGNOLET

TÉL : 01 48 18 88 22

TÉL : 01 48 18 88 58

FAX : 01 48 18 88 91

COURRIEL :

bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org

SITE :

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



INSURANCE N° 93 Octobre 2008

PANNKKEI

SEGUROS

BANCA

## Un besoin de colonne vertébrale

Passer un col de montagne en plein brouillard est aussi enthousiasmant que de tenter de conduire actuellement une politique financière. Pas de visibilité, la peur de percuter un obstacle. Les quelques repères le long de la route qui permettent de ne pas verser dans le fossé peuvent disparaître à tout moment. Actuellement le monde entier est dans le brouillard et les conducteurs financiers alignent les erreurs de trajectoires avec une constance digne de toutes les sanctions. La question que se posent les observateurs impuissants mais concernés que sont les salariés et les clients est : y-a-t-il des pilotes dans les avions ?

Les Etats contrairement à 1929 ne jouent pas perso mais au contraire d'une manière

**NOUS NE SOMMES PAS LE  
« PHARE DE L'HUMANITÉ »  
MAIS...**

concertée. L'Europe donne un exemple de concertation semble-t-il efficace. L'alternance tous les six mois à la tête de l'UE atteint ses limites en période de crise majeure. Sur le plan social, en France, nous avons besoin d'organisations syndicales capables d'être les porte-parole de ceux qui risquent d'être les victimes collatérales des crises financières et économiques. Les syndicats français sont-ils à la hauteur ? Ils sont sans véritable colonne vertébrale, dans l'incapacité de définir, de proposer et de porter une ligne de politique syndicale,

économique et sociale sur les grands sujets qui touchent l'ensemble du monde du travail.

Et nous dans tout ça ? Nous savons bien que nous ne sommes pas « le phare de l'Humanité ». Nos syndicats d'entreprises, dans nos secteurs, sont en prise directe avec les réalités du terrain. La plupart d'entre eux pêchent dans le dialogue social de leurs entreprises. Jusqu'à présent, nous avons en commun une colonne vertébrale qui se tient à peu près. Nous avons besoin, en plus de la cohésion qui nous unit, de capacité à réfléchir sur les moyens à mettre en œuvre avec les autres syndicats pour peser ensemble dans les entreprises.

Ce qui est vrai pour notre fédération, l'est encore plus au plan national.

L'UNSA doit être une force de réflexion et de propositions innovantes. Dans le futur avec la CGC, il ne s'agira pas de se contenter de gérer une entité un peu plus grande, mais d'être avec les autres organisations syndicales françaises l'outil qui essaiera d'empêcher la crise économique de lamener les moyens d'existence et de protection sociale de la population en général.

Consolidons notre colonne vertébrale pour peser dans le dialogue social.

Luc Martin-Chauffier

## La Cour de cassation décide de donner aux juges des points de référence en matière de harcèlement moral

Selon la loi (article L. 1152-1 du Code du travail), le salarié établit des faits laissant présumer des agissements de harcèlement moral et l'employeur doit démontrer qu'ils sont étrangers à tout harcèlement. Mais la loi a oublié de définir le rôle d'un acteur essentiel, le juge, et c'est cette lacune que comble aujourd'hui la Cour de cassation.

Une fois que le salarié a établi la matérialité des faits, comment doit réagir le juge ? Il doit « appréhender ces faits dans leur ensemble et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ». Si oui, c'est seulement à ce moment que le défendeur -l'employeur- entre en scène pour tenter de leur donner une explication objective.

L'arrêt le plus significatif est celui qui oppose une clinique à une sage-femme. Celle-ci a commencé par présenter des faits : son statut de cadre lui a été retiré, son salaire stagne, certaines primes ont été supprimées et ses conditions de travail se sont détériorées. Puis elle a voulu démontrer que ces faits avaient gravement altéré sa santé et qu'elle se trouvait dans un état anxio-dépressif qui en était la conséquence. Elle a même ajouté que ce malaise était collectif et affectait toutes les sages-femmes de la clinique.

Or la Cour d'appel de Toulouse s'en est tenue à la deuxième partie de la démonstration et, constatant que la médecine du travail n'avait pas été alertée, a rejeté d'un bloc la demande de la salariée. Elle n'a donc pas, comme le recommande la Cour de cassation, appréhendé les faits dans leur ensemble. Elle aurait dû considérer tous les éléments concrets apportés par l'intéressée et décider si, oui ou non, ils laissent présumer une situation de harcèlement moral (n° 06-45.579).

Dans le même ordre d'idées, le litige entre la RATP et une de ses agents stagiaires. Celle-ci s'est plainte d'avoir été harcelée et apporte comme éléments des échanges de courriers et des certificats médicaux. La Cour d'appel de Paris, constatant que les médecins ne font que reprendre les dires de la salariée, estime que le harcèlement n'est pas constitué. Là encore, les juges s'en sont tenus à une partie des faits apportés par la salariée au lieu de les considérer dans leur ensemble.

L'arrêt est cassé (n° 06-45.747).

Source : extrait d'un commentaire dans les Editions Lamy de Marie Hautefort

## Retraites : Accord Agirc-Arrco prorogé jusqu'au 31 mars 2009

Les partenaires sociaux ont décidé de prolonger l'accord sur les retraites complémentaires qui devait prendre fin au 31 décembre 2008. Ils se laissent jusqu'à fin avril 2009 pour parvenir à un nouvel accord sur l'Agirc, l'Arrco et sur l'Association pour la gestion des fonds de financement. Cela permettra aux salariés qui l'avaient prévu, de pouvoir partir en retraite jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2009 sans subir d'abattement sur leurs retraites complémentaires. A noter que les négociations qui vont s'engager s'annoncent dures car le MEDEF a déjà indiqué sa volonté de réclamer un recul de l'âge de départ à la retraite pour pouvoir bénéficier d'une retraite complémentaire sans abattement.

# OSEO : un pôle public au service des PME et de l'emploi existe, encore faut-il le développer, le pérenniser

*Les deux syndicats UNSA-OSEO (RAS et UP2A UNSA) n'ont cessé de militer pour un grand pôle public au service des PME et de l'emploi.*

*Celui-ci avec OSEO existe, encore faut-il le développer et le pérenniser.*

*La crise de confiance actuelle du monde financier a pour conséquence une pénurie de crédits tant aux PME qu'aux particuliers. Avec OSEO, les pouvoirs publics ont un outil d'intervention efficace, c'est ce que J.L. Baron et E. Verkant expliquent et démontrent dans l'article que nous publions.*

Depuis de nombreuses années nos organisations syndicales militent pour la constitution d'un instrument para-public sur le modèle amélioré de la « Small Business administration », permettant d'intervenir sur tout le continuum de la vie des PME.

C'est pourquoi nous avons salué la constitution, sous l'égide de l'Etat, d'OSEO regroupant l'ex-Anvar et la BDPME.

C'était sans compter sans les contradictions des pouvoirs publics soucieux de préserver les principes de l'économie de marché depuis plus de vingt ans.

Aujourd'hui, la crise financière amène les gouvernements à redécouvrir les vertus de l'action publique. Les missions d'intérêt général d'OSEO se trouvent confortées et accrues malgré les choix budgétaires contradictoires de l'Etat.

Il est vrai qu'avec OSEO, la France a la chance de disposer d'un instrument efficace qu'il faudrait inventer, s'il n'existait déjà. Encore faut-il qu'OSEO ait les moyens de sa politique.

## OSEO a des missions originales...

Tout simplement parce que OSEO, premier réseau d'accompagnement des PME, connaît et travaille avec les entreprises. Partenaire des

banquiers, OSEO est aussi, par ses liens de proximité avec les entreprises, un fédérateur. Il incite, encourage, partage les risques avec une gamme d'outils publics :

- L'innovation : Il agit avec les aides à l'innovation comme les ISI (grands projets collaboratifs), par sa présence dans les pôles de compétitivité et les programmes européens

- La garantie : OSEO vient en appui des banques par l'expertise et le partage des risques, il les allège en besoin de fonds propres en concentrant les risques les plus difficiles.

- Le cofinancement : Il permet une intervention plus fine et plus ciblée conjointement avec les banques sur les projets de développement des plus grosses PME.

## Mais se heurte à des incohérences...

Une politique publique de soutien des PME se mesure à moyen et long terme. Les « stop and go » des financements publics sont catastrophiques pour les entreprises.

Aucune dotation de l'Etat pour la garantie en 2009 n'est prévue.

Après une année 2008 qui a vu les crédits « innovation » en faveur des PME innovantes largement augmentés (500 millions soit + 100% en deux ans), le projet de loi de finances initial 2009 prévoit

une baisse de 30 %. Parallèlement, l'Etat favorise l'augmentation du Crédit d'Impôt Recherche en ne prenant plus en compte le différentiel de dépenses entre deux années (favorable aux PME) et en augmentant les plafonds au bénéfice des grands groupes... qui font déjà d'énormes profits. Cette procédure détourne les grandes entreprises des projets « Pôle de compétitivité » car il est plus facile de faire une déclaration fiscale que de mettre en place un accord de collaboration avec un laboratoire ou une PME... Où est l'incitativité des aides publiques dans ce cadre ? Quel est l'accompagnement le plus vertueux ?

Ce ne sont que quelques exemples.

## Pour être encore plus efficace et répondre aux besoins vitaux des PME, que faire ?

- OSEO doit conforter ses missions : l'activité cofinancement garantie ne peut s'orienter davantage vers les PME innovantes que dans le cadre d'une entreprise intégrée à terme, qu'elle n'est pas actuellement, avec une gouvernance unique.

- OSEO doit élargir ses missions en complétant la gamme de ses produits, en y intégrant d'autres outils publics dispersés aujourd'hui (COFACE, UBIFRANCE...)

- OSEO doit renforcer sa capitalisation et sa capacité de financement pour limiter les à coups engendrés par les décisions politiques budgétaires sans vision stratégique cohérente.

Pourquoi OSEO ne pourrait-il pas disposer directement de ressources collectées sur les livrets d'épargne réglementée (LDD par ex) au lieu de les emprunter avec un coup d'intermédiation au détriment de l'activité productive ?

Pourquoi ne pas permettre aux investisseurs ISF de se libérer de leur obligation fiscale en dotant OSEO d'un fonds d'intervention pour les PME ?

Un certain nombre de mesures ont été annoncées par les Pouvoirs publics, nombre d'antilibéraux de la 25<sup>ème</sup> heure en appellent, aujourd'hui, à l'intervention publique. Mais il ne faut pas que ces beaux discours ne se réduisent une nouvelle fois à une posture ou à des effets d'annonce. Le mouvement syndical qui a tiré depuis fort longtemps la sonnette d'alarme contre la financiarisation de l'économie (spéculation, produits dérivés...) au détriment des salariés se doit d'être au premier rang de la bataille pour la défense des services publics et celle du pouvoir d'achat par une juste rémunération du travail.

**Jean-Luc Baron et Eric Verkant**  
Secrétaires UNSA OSEO



## Sommaire

### Article P2

- Comment voter par correspondance ?

# Prud'homales 3 décembre

Les sociétés humaines connaissent des périodes charnières au cours desquelles les sociétés passent des caps, basculent d'une époque à une autre.

Toutes proportions gardées en relativisant le poids et l'importance de l'élection qui nous concerne, nous sommes dans une période charnière avec l'élection prud'homale du 3 décembre, pour l'ensemble des forces sociales de ce pays.

Cette élection qui a lieu tous les cinq ans fixe le poids de chacun des syndicats dans le dialogue social. La nouvelle loi sur la représentativité syndicale du 20 août 2008 a pour conséquence de fixer des seuils de représentativité,

10 % dans les entreprises et 8 % dans les branches et au plan natio-

nal. Les résultats électoraux pris en compte sont ceux des élections d'entreprises.

Les élections prud'homales ne sont pas officiellement retenues comme critère. Mais, en fait, elles sont la seule élection nationale touchant tous les salariés du privé le même jour.

La loi du 20 août a pour but d'amener à terme la constitution d'un syndicalisme à deux ou trois composantes au maximum. Les seuils précités sont prévus pour cela.

Les salariés doivent pouvoir choisir des syndicats dans lesquels ils se

reconnaissent et qui expriment des idées, des revendications, qui soient le reflet de leurs demandes.

Nous sommes réellement présents dans le privé depuis 1998. Depuis de nombreux syndicats UNSA ont été constitués, dans l'adversité, par des salariés qui voulaient autre chose que les syndicats traditionnels.

En choisissant de constituer des syndicats UNSA, les salariés qui se sont engagés dans cette aventure ont choisi de privilégier l'autonomie de décision des salariés dans le syndicat de leur entreprise. L'UNSA est l'addition de syndicats autonomes qui ont tous pour socle commun une Charte de valeurs basée sur les principes républicains qui fondent la spécificité de ce pays.

Dans le nouveau paysage syndical qui sortira des urnes le 3 décembre, nous vous demandons de mettre l'UNSA en position de continuer à représenter les salariés.

Etre « Libres ensemble » doit continuer à être notre ambition commune.

Si vous pensez, vous qui dans vos entreprises avez choisi de voter UNSA pour les élections professionnelles, que l'existence de l'UNSA est importante, alors le 3 décembre il vous faudra voter UNSA.

Si vous pensez, vous qui dans vos entreprises avez choisi de voter UNSA pour les élections professionnelles, que l'existence de l'UNSA est importante, alors le 3 décembre il vous faudra voter UNSA.

**VOUS VOTEZ UNSA  
DANS VOTRE ENTREPRISE  
VOTEZ UNSA LE 3 DÉCEMBRE**

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>

Luc Martin-Chauffier

## COMMENT VOTER PAR CORRESPONDANCE ?

Les cartes électorales sont en possession des électeurs depuis fin septembre. Le matériel de vote par correspondance sera adressé aux électeurs à la mi-novembre 2008

- 1) **Signer la carte électorale est obligatoire pour la validité des opérations de vote ;**
- 2) **Placer le bulletin de vote dans l'enveloppe électorale sans la cacheter ;**
- 3) **Mettre cette enveloppe et la carte électorale dûment signée dans l'enveloppe T revêtue de la mention : "Elections prud'homales du 3 décembre 2008 - Vote par correspondance" ;**
- 4) **remplir les mentions obligatoires sur l'enveloppe T "Elections prud'homales du 3 décembre 2008 - Vote par correspondance", à savoir :**
  - le numéro du bureau de vote,
  - l'adresse de la mairie,
  - le numéro d'électeur,
  - le collège (salarié)
  - la section d'inscription.

*L'ensemble de ces informations figure sur la carte électorale. Il est très important que ces mentions soient reportées sur l'enveloppe pour que le vote arrive au bureau de vote concerné. L'absence d'une de ces mentions n'entraîne toutefois pas la nullité du vote par correspondance.*
- 5) **adresser l'enveloppe T, dispensée d'affranchissement, à la mairie dont le bureau de vote dépend.**  
*L'adresse figure sur la carte électorale.*
- 6) **Votre vote par correspondance est anonyme.** La confidentialité de votre vote est entière, tout comme l'est le vote à l'urne.



## QUAND VOTER PAR CORRESPONDANCE ?

**Vous devez procéder à cet envoi assez tôt pour que le pli parvienne au bureau de vote au plus tard le 3 décembre au matin**



UNION NATIONALE DES  
 SYNDICATS AUTONOMES

**UNSA**  
*libres ensemble*  
**a**

[www.unsa.org](http://www.unsa.org)

**Pour moi c'est l'UNSA !**

