

Sommaire

Dossier :
MAIF : des négociations
aux forceps

Invité :
Philippe FONTENEL
Secrétaire National
de l'UNSA-Crédit Agricole

Brèves :
Caisse des dépôts
et consignations :
CSG et TVA sociale
NAO : Groupama-HSBC

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES,

ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Responsable :

Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnole

Tél : 01 48 18 88 22

Tél : 01 48 18 88 15

Fax : 01 48 18 88 91

courriel : bque-ass@unsa.org

SITE :

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

Ni chemises noires, ni chemises brunes, bonnet phrygien

Quel est l'avenir du modèle social français ? La cohésion sociale et la cohésion nationale reposent sur la pérennité du modèle social français. Les réformes successives du système des retraites, de la sécurité sociale qui devient de plus en plus inégalitaire par la baisse des remboursements des médicaments, par la généralisation progressive des dépassements d'honoraires ont pour conséquences l'apparition d'un sentiment d'injustice pour une majorité de la population. Le principe qui permettait d'avoir accès aux soins selon ses besoins est en train de devenir, l'accès aux soins selon ses moyens.

Ce qui faisait la force du lien social, la solidarité intergénérationnelle, l'égalité devant la maladie, la politique familiale, tout cela est en passe de disparaître pour le bénéfice programmé des systèmes d'assurances privées.

Le programme du Conseil National de la Résistance n'est pas l'alpha et l'oméga de la République, mais ses principes fondamentaux restent essentiels.

Les projets de TVA sociale, de réformes du financement de la protection sociale collective ne doivent pas remettre en cause les principes du modèle social sur lesquels repose la société française.

Les chemises noires puis les chemises brunes ont été le résultat d'une rupture du lien social dans l'Europe d'avant-guerre, soyons vigilants pour que ne se reproduisent pas, aux motifs d'un soi-disant réalisme économique, des politiques socialement injustes et insupportables pour le plus grand nombre.

Le bonnet phrygien doit continuer à coiffer Marianne.



Luc Martin-Chauffier

Caisse des dépôts et consignations : Tous les départs seront remplacés sur la période 2012-2014 (nouvel « accord cadre » ouvert à la signature)

La direction et les syndicats de la CDC bouclent un nouvel « accord cadre », texte social central dans la vie de l'établissement public CDC, pour la période 2012-2014. Pour la première fois, la négociation de l'accord-cadre s'est accompagnée de la négociation, en parallèle, d'un accord de GPEC.

L'UNSA et l'ensemble FO-CTFC ont émis un avis positif sur le projet d'accord-cadre. Pour l'accord de GPEC, l'UNSA-FO-CFTC et la CGT ont émis un avis positif.

Luc Dessenne, secrétaire général de l'UNSA-CDC : « Dans un contexte économique difficile, nous avons obtenu la garantie d'un maintien des emplois au sein de l'établissement public, soit 5 300 emplois, grâce à 500 recrutements sur la période, correspondant au nombre de départs en retraite prévus ».

La CDC devrait utiliser ces recrutements pour rééquilibrer sa pyramide des âges en embauchant une part importante de personnes de moins de 30 ans.

Mécénat de compétence : L'accord permet aux collaborateurs âgés de 40 ans au mois et après 10 ans de services effectifs dans le groupe, de disposer de cinq journées d'autorisation d'absence pour se consacrer « à une activité dans une association partenaire de la CDC ». Le volume passe à douze journées d'absences autorisées par an à partir de 55 ans et quinze journées à partir de 60 ans.

Congé de solidarité familiale : L'accord-cadre prévoit la possibilité, pour un collaborateur, sous conditions, de bénéficier d'un congé dit de « solidarité familiale ». Ce congé, d'une durée de trois mois, fractionnable et renouvelable une fois, peut être accordé lorsqu'un « ascendant, descendant, frère, sœur ou une personne partageant le même domicile, souffre d'une affection grave et incurable ». Pendant ce congé, la CDC maintient la rémunération du collaborateur pendant un mois ou 30 jours en cas de fractionnement. Sur un mode comparable, le parents d'enfants majeurs atteints de pathologies lourdes ou d'un handicap pourront bénéficier de six jours d'autorisation d'absence. La durée est portée à douze jours si le conjoint ne bénéficie pas d'autorisation d'absence à ce titre.

MAIF : des négociations aux forceps

Le 1er décembre 2009, le Conseil d'Administration de la MAIF confie à la Direction Générale le mandat d'engager des négociations avec les organisations syndicales afin de mettre en œuvre les évolutions nécessaires du statut social de la Mutuelle dans les domaines « emplois-classifications » et « système de rémunération ».

Le Conseil d'Administration avait souhaité inscrire le processus de négociation dans des délais raisonnables et fixé son terme au 30 juin 2010. Après sept mois de négociation, le Conseil d'Administration constate des écarts importants rendant impossible la perspective de la signature d'un accord à court terme.

Conséquence : le Conseil d'Administration vote pour la dénonciation de l'accord sur la classification des emplois et à la rémunération des salariés du 11 avril 1997. Le projet de dénonciation fait l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise.

C'est la première fois que la MUTUELLE MAIF dénonce un accord.

Pourquoi le Conseil d'administration a-t-il occulté les revendications de certaines organisations syndicales pour aboutir à une telle décision ?

Des négociations reprennent dès septembre 2010 avec un couperet : en cas de non-accord à l'issue des quinze mois, l'accord du 11 avril 1997 disparaîtra et la convention collective des sociétés d'assurances s'appliquera. La structure de rémunération et les salaires de chacun des salariés seraient maintenus, mais leur progression à l'ancienneté cesserait.

Reprise des négociations, les objectifs de l'entreprise :

- permettre aux salariés de mieux connaître leur positionnement dans l'organisation des équipes,
- permettre à l'entreprise de mieux ré-

partir la masse salariale afin de mieux prendre en compte les apports des collaborateurs,

- contribuer à maîtriser l'évolution quantitative de la masse salariale.

Ces objectifs conduisent à :

- mettre en place un système de classification plus simple et plus juste,

- proposer un système d'avancement à l'ancienneté personnalisant les évolutions,

- intégrer une part variable collective de rémunération ; dans l'immédiat, seules les entités de travail en relation avec les sociétaires en bénéficieront.

Le projet de la direction :

- la mise en place de deux moteurs de progression dans l'entreprise :

- un avancement à l'ancienneté (sur 40 ans !)

- une progression individualisée à travers des augmentations personnalisées et trois « niveaux d'exercice de l'emploi ». Chaque changement de niveau étant rémunéré par une augmentation d'un montant de 5% de la rémunération minimum de classe.

- Ces dispositions étant complétées par :
 - une prime collective de résultats dans les entités en relation avec le sociétaire,
 - une prime de vie chère dans les agglomérations au coût de la vie élevé.

- Passer les salariés de classe 7 en situation de cadres supérieurs et supprimer leur avancement à l'ancienneté au profit d'un avancement personnalisé, alors que dans l'accord de 1997 était prévu la mise en œuvre des degrés de maîtrise.

Après un an de réunions techniques et

de paritaires, la Direction présente en septembre 2011 la plus grande partie de son projet (sauf la partie intégration des salariés dans le nouveau système de classification des emplois).

L'UNSA-MAIF, fidèle à son esprit de négociation et de force de proposition, a choisi d'améliorer le projet de l'entreprise. Il était évident que la Direction ne voulait faire valider que SON PROJET. D'autres organisations syndicales ont choisi de pousser leur projet.

Résultats au bout d'un an de négociations

La direction a mené à terme son projet en s'appuyant sur deux organisations syndicales.

La dernière réunion paritaire sur ce sujet a eu lieu le 30 novembre.

L'accord de 1997 sur la classification des emplois et la rémunération est caduc !

L'accord final proposé par la Direction comporte quatre documents séparés :

- accord de prorogation de l'accord de 1997 jusqu'au 31/12/2012,

- accord relatif à la consultation des différentes institutions compétentes,

- accord relatif au nouveau dispositif de classification et rémunération comprenant la prime d'aide au logement,

- accord relatif au dispositif d'intégration des salariés dans le nouveau système.

Deux organisations syndicales ont accepté de signer tous ces accords, sans même disposer du texte définitif !

Tous les autres syndicats ont souhaité

consulter leurs adhérents, au moins sur les documents principaux, dès qu'ils seront en possession des textes définitifs avant de donner leur position.

Notre démarche

Fidèle à son esprit de négociation et de force de proposition, l'UNSA-MAIF avait donc décidé d'améliorer le projet de l'entreprise.

Hélas, nos propositions n'ont pas semblé intéresser la DRH. Il n'y a pas eu réellement de négociation. Nous n'avons pas de retour sur nos propositions.

Nous avons souhaité nous intégrer à la plateforme syndicale CFDT-CGC. La CFDT n'a pas voulu intégrer nos propositions à leur projet. Après trois réunions communes nous avons décidé d'arrêter de travailler avec eux.

Le temps pressé, il restait deux semaines. Nous avons proposé à la CAT une alliance, de rencontrer avec elle la direction de la MAIF afin de présenter nos points convergents pour faire évoluer le projet de l'entreprise. La CAT a accepté. Nous avons obtenu une rencontre avec la direction la veille de la dernière paritaire. La direction nous a écouté mais nous a confirmé que son projet final était conforme au projet initial. Donc plus de négociations.

Le constat que nous faisons : pour obtenir la validation des accords il fallait la signature de syndicats représentant 30% de la représentativité. Pour la Direction c'est gagné en obtenant la collaboration active et les services de deux d'entre eux qui représentent ensemble plus de 33% des voix aux dernières élections. La signature sera effective début avril 2012. A l'UNSA-MAIF, nous n'avons pas pris encore notre décision. L'UNSA-MAIF a validé l'accord de prorogation (qu'elle était la première à demander) et l'accord technique relatif à la consultation des instances.

Pour les autres accords, nous prendrons notre position définitive - signature ou non d'un ou des deux accords après avoir écouté les salariés qui souhaitent s'exprimer et consulté nos adhérents.

C'est la règle élémentaire de la démocratie, sinon à quoi bon adhérer ou soutenir un syndicat !

Les réunions techniques se poursuivent, même s'il n'est pas possible de faire évoluer les accords, nous y participons afin d'obtenir des garanties pour l'ensemble du personnel de la MAIF. Afin que chaque instance donne son avis, tous nos élus CE et DP, nos représentants aux CHSCT participent à la consultation des IRP.

Au-delà du projet classification-rémunération, les salariés s'inquiètent de deux autres projets d'entreprise :

- l'un concerne le réseau de l'entreprise projet SDO (Schéma Directeur Opérationnel réorganisation du réseau d'entreprise),

- l'autre concerne les ressources et entités du siège de l'entreprise projet AFS (Amélioration des fonctions du siège afin de mutualiser les ressources et les compétences).

La MAIF bouge, mais attention aux dérapages

Projet Classification-rémunération, projet SDO, projet AFS, dans le contexte des futures élections au CE et DP, les enjeux sont importants et l'impact des décisions sur le choix de signer ou non les accords sont à prendre en compte. Une page importante de la MAIF est en train de s'écrire.

Tous ces projets génèrent un sentiment d'incertitude qui ne participe pas à la sérénité des salariés de la MAIF. L'inquiétude est de rigueur. Il ne faudrait pas que la MAIF participe à la multiplication des risques psycho-sociaux avec ces projets à caractères anxiogènes (le projet RPS est à l'arrêt depuis plusieurs semaines). ■

Patrick Corcy
et Dominique Cortial
de l'Unsa-Maif

CSG et TVA sociale

Opposés à la TVA sociale, Luc Bérille propose un transfert de dépenses relevant de la « *solidarité nationale* » et de « *la politique familiale* » sur le budget de l'Etat, via la CSG, qu'il faut aussi rendre « *plus progressive* ». La CSG est « *un impôt fléché* » puisque son produit est affecté à la protection sociale ce qui ne serait pas le cas de la TVA sociale dont les recettes pourraient être déviées, par exemple pour réduire les déficits.

NAO

Groupama

Mesures unilatérales

Mesures salariales collectives

Pour l'année 2012, il a été décidé d'augmenter collectivement :

- de 400 € bruts annuel le salaire de fonction des salariés de la classe 1 et classe 2,
- de 300 € bruts annuel le salaire de fonction des salariés de la classe 3 et classe 4,
- de 250 € bruts annuel le salaire de fonction des salariés de la classe 5 et classe 6.

L'emploi des travailleurs handicapés tend vers les 6 %, le taux légal

Un accord d'entreprise a été signé le 16 novembre 2009 et la direction s'engage à intensifier les actions déjà mises en œuvre depuis plusieurs années et qui ont grandement contribué à se rapprocher du taux légal d'emploi des travailleurs handicapés fixé à 6 % de l'effectif pour les entreprises d'au moins 20 salariés.

HSBC

Augmentations pérennes

Salariés dont le salaire annuel brut de base est inférieur ou égal à 60 000 euros (pour un temps plein) : augmentation de 1 % du salaire annuel brut de base. Cette augmentation ne pourra être inférieure à 350 euros (pour un temps plein).

Le salaire minimum des collaborateurs relevant de la convention collective de la banque est porté :

- 22 000 euros à 23 000 euros pour les collaborateurs techniciens,
- 32 000 euros à 33 000 euros pour les collaborateurs cadres.

Équité professionnelle

Une enveloppe globale de 1 000 000 euros sera réservée à des augmentations sélectives et individualisées :

- 1/ pour favoriser l'équité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- 2/ pour les salariés ayant bénéficié d'une absence de longue durée au titre des congés maternité, d'adoption ou congé éducation parentale.

Notre invité

Objectif N° 1 : Représentatifs !



Philippe Fontenel
Secrétaire National
de l'UNSA-Crédit Agricole

La FGSOA devenue l'UNSA 2A bénéficiait d'une représentativité irréfragable depuis sa création. La loi du 20 août 2008 a bouleversé les choses : la branche Crédit Agricole, comme toutes les entreprises, doit pour la première fois prouver, par le vote, sa représentativité.

Force est de constater qu'entre cette nouvelle donne, le délai de prise en compte par nos délégués syndicaux sur le terrain des impacts de cette loi et une concurrence accrue entre organisations syndicales, (n'oublions pas qu'une élection dans une seule des trente neuf Caisses Régionales c'est de 1000 à 3000 salariés qui votent pour huit syndicats en compétition), les résultats n'ont pas été à la hauteur de nos espérances.

C'est pourquoi depuis 2011, chaque Conseil National Crédit (auquel participe régulièrement Luc Martin-Chauffier) consacre une part importante de son ordre du jour à la pré-

sentation et la réalisation des actions portées par la Commission de Développement, en vue d'optimiser nos résultats dans les Caisses Régionales où nous sommes présents et de favoriser de nouvelles implantations.

L'objectif de cette dynamique de groupe est d'entrer définitivement dans une spirale vertueuse nous permettant de regagner rapidement, au travers des huit élections professionnelles qui vont se dérouler courant 2012, les 600 voix qui nous manquent pour atteindre la représentativité au Crédit agricole et de repositionner l'UNSA-CA comme le syndicat incontournable du dialogue social au Crédit Agricole.

Je ne terminerai pas sans avoir une pensée pour nos collègues de Crédit Agricole Consumer Finance auxquels l'UNSA-CA renouvelle son soutien et exige que la solidarité du Groupe Crédit Agricole joue pleinement afin qu'au travers de mobilités, y compris dans les Caisses Régionales, le reclassement de la majorité des salariés impactés soit réalisé. J'aurai l'occasion, au titre de secrétaire national de l'UNSA-CA, de leur exprimer notre soutien lors de leur Assemblée Générale du 31 janvier à Evry à laquelle j'aurai le plaisir d'assister. ■

Sommaire

Dossier : PAGES 2-3
De l'industrialisation
à la désindustrialisation
Du progrès social
au recul social
Du parlementarisme
au manichéisme

Brèves : PAGES 2 et 4
Résultats électoraux :
AGPM – CE 2011
BPCE GIE-CSF – DUP 2012
FSI-CDC : DUP 2012
NAO:
SBE-Banque Populaire
Crédit Mutuel Nord Europe
Assurances :
L'emploi dans l'assurance

Invité : PAGE 4
Erik BIRO,
secrétaire général
de l'UNSA Prévention
et Sécurité

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES,

ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Responsable :

Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnole

Tél : 01 48 18 88 22

Tél : 01 48 18 88 15

Fax : 01 48 18 88 91

courriel : bque-ass@unsa.org

Site :

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

Référendums bulles de savon

Les bulles de savon montent dans l'air, plus ou moins grosses, plus ou moins petites, translucides, les enfants sautent pour les attraper. Elles finissent par éclater et disparaître. Le Président de la République nous a annoncé qu'il utilisera le mode référendaire s'il est réélu. Le chef de l'Etat prévoit en cas de non aboutissement des négociations entre

partenaires sociaux de se tourner directement vers le peuple pour qu'il tranche par référendum sur le sujet capital, vital pour la Nation, du « système d'indemnisation du chômage et sur la façon dont on doit considérer le travail et l'assistanat. » Un référendum sur chômage et formation professionnelle. Un marteau pilon pour une mouche.

A cela s'ajouterait un deuxième référendum sur la lutte contre l'immigration illégale, le peuple trancherait par référendum sur « la divergence entre tribunaux administratifs et tribunaux judiciaires en matière d'immigration. » Il balance du lourd le Président. La France, terre de liberté, ne mérite pas ça.

Pour mémoire, les chômeurs sont des personnes ayant perdu leurs emplois et qui touchent l'assurance chômage à laquelle ils ont cotisée lorsqu'ils étaient salariés.

Quant à « l'assistanat » une injure dans la bouche de ceux qui nous gouvernent, est géré par le Revenu de Solidarité Active (RSA), créée par Martin Hirsch, ministre du gouvernement Fillon, en disgrâce; serait-ce pour gauchisme ?

Rassurons-nous ces histoires de référendums ne verront jamais le jour. Ces projets seront aussi éphémères que des bulles de savon, la poésie en moins.

Quant à nous soyons vigilants pour que la démocratie sociale ne soit pas la victime du manichéisme ambiant.



Résultats électoraux

AGPM – CE 2011

Inscrits : 770
Exprimés : 567

FO :	24,51 %
UNSA :	20,81 %
CGT :	20,81 %
CFDT :	11,46 %
Divers :	9,35 %
CGC :	9,17 %
CFTC :	3,88 %

Très beau résultat de l'UNSA qui remonte. FO perd près de la moitié de ses voix au profit d'une apparition CGT.

BPCIE GIE-CSF – DUP 2012

Inscrits : 32
Exprimés : 28

UNSA :	22	78,57 %
CGT :	5	17,86 %
CFTC :	1	3,57 %

FSI-CDC : DUP 2012

Inscrits : 57
Exprimés : 47

UNSA :	47	100 %
--------	----	-------

La NEF – DUP 2012

Inscrits : 47
Exprimés : 34

UNSA :	34	100 %
--------	----	-------

NAO

SBE-Banque Populaire

Signé par l'UNSA, unique syndicat de l'entreprise

Mesures pérennes :

- Augmentation minimale : 1 000 euros par an
- Prime de crèche : 5,82 euros
- Prime Scolaire :
- Ecole maternelle : 75 euros
- Ecole primaire : 160 euros
- Etude secondaire : 245 euros
- Etude supérieure : 320 euros
- Forfait kilométrique : 0,60 euro/km
- Dotation patronale

aux œuvres sociales du CE :

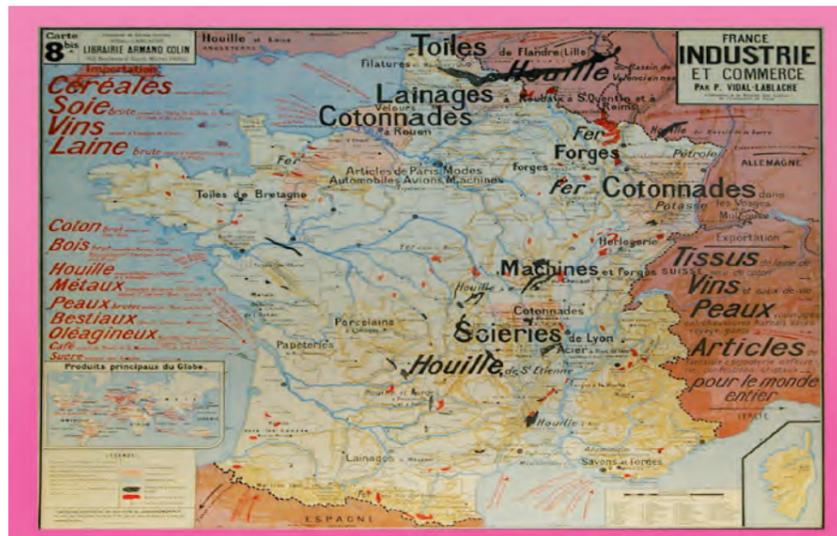
- Le taux passe de 1,31 % à 1,40 %
- Femmes enceintes : possibilité de quitter le lieu de travail 30 minutes avant l'heure normale.

De l'industrialisation à la désindustrialisation

Du progrès social au recul social

Du parlementarisme au manichéisme

La situation grecque est un véritable révélateur. Nous reculons. Nous reculons sur le plan économique, nous reculons sur le plan social, nous reculons sur le plan politique. Les délocalisations industrielles deviennent la règle. La France compte de plus en plus de pauvres. Le chef de l'Etat veut jouer « le peuple » contre « les élites ».



De l'industrialisation à la désindustrialisation

La France s'est fortement industrialisée depuis le XIX^{ème} siècle jusqu'à la présidence Pompidou. Cette industrialisation a touché tous les secteurs de la production industrielle. Du textile en passant par les mines, la sidérurgie..., tous les domaines qui ont permis l'expansion coloniale, la puissance militaire et politique de la France en Europe et dans le monde.

La « mondialisation » que les anglo-manes appellent la « globalisation » a eu pour effet de pousser les industriels à délocaliser leurs productions dans des pays « moins chers » pour augmenter leurs bénéfices. Le résultat est une baisse forte de

l'emploi industriel et donc une montée du chômage. La France se désindustrialise, son économie repose de plus en plus sur les services, mais les emplois dits de mains-d'oeuvre l'ont quittée.

La France reste riche, voire très riche, mais une partie importante de sa population s'appauvrit. Sur le plan cartographique, il est aujourd'hui plus facile de trouver la carte de France des plans sociaux que celle des industries en 2011.

Du progrès social au recul social

L'industrialisation de la France a permis un progrès social tel que nous sommes

passé en un siècle de Zola à Françoise Sagan grâce entre autres au développement du syndicalisme. Le modèle social français a pris toute son ampleur à la Libération. Les Trente Glorieuses ont fait de l'Europe le moteur de l'économie mondiale.

La construction européenne n'a pas été uniquement un progrès indiscutable, elle est aussi l'addition de traités qui devaient être adoptés parce que « on ne peut pas faire autrement ». Les Traités moralement imposés aux citoyens des pays de l'Union ont eu pour résultat de permettre les crises que nous connaissons depuis 2008.

La Grèce est au bord de la désobéissance civile, à cause de l'autisme des pays notés AAA, qui ne veulent pas payer pour les « cigales » méditerranéennes, ne se rendant pas compte que leur égoïsme risque de tuer l'Union Européenne plus sûrement que la dette grecque.

En France, mais aussi dans le reste de l'Union, nous connaissons un recul social majeur. Les pauvres sont non seulement de plus en plus nombreux mais de plus en plus pauvres. La création de la CMU illustre la montée de la pauvreté.

Le système de santé est de moins en moins égalitaire. Hospitalisation, opération chirurgicales, médicaments deviennent inabordables pour les plus faibles. Tout cela favorise les assurances privées tant pour les soins que pour la retraite.

La lutte sociale lors de l'industrialisation a fait faire au progrès social un bond en avant formidable, les syndicats et leurs militants ont été de ceux qui ont permis ces avancées.

La désindustrialisation ne s'accompagne pas de notre part de la même hargne pour défendre les acquis, pour inventer de nouveaux droits ou pour proposer de nouvelles politiques économiques compatibles avec les nouvelles données mondiales.



Nous sommes en plein recul social, la réaction syndicale est quasi inaudible. Nous avons potentiellement la réponse à ces reculs. Il nous faut dépasser nos petits problèmes nombrilistes et être force de propositions. C'est faisable à condition de le vouloir.

Du parlementarisme au manichéisme

Depuis 1875, la France est une République parlementaire. Depuis 1962, le Président de la République est élu au suffrage universel et le Parlement joue son rôle de législateur au nom du Peuple français.

Le référendum n'a été utilisé que pour des réformes majeures de la Constitution ou pour que les français se prononcent sur des traités concernant l'Union Européenne. Depuis 2007 aucun référendum n'a été organisé dans ce pays, si ce n'est un vote du Congrès qui a détricoté le résultat négatif du référendum sur la Constitution européenne de 2005.

Le chef de l'Etat qui se représente à l'élection présidentielle se propose de recourir au référendum pour des sujets rele-

vant au mieux de la loi, au pire d'une circulaire ministérielle.

Opposer d'une manière manichéenne « le peuple » à « l'entre soi des élites administratives, politiques, économiques et syndicales » risque d'aggraver les tensions sociales déjà fortes dans ce pays.

Ce n'est pas en disant « je donne deux mois aux partenaires sociaux pour se mettre d'accord sur l'indemnisation du chômage et l'assistanat, faute de quoi le peuple tranchera par référendum » que la cohésion sociale et nationale progresseront. Nous ne pouvons qu'être inquiets d'une telle évolution de nos institutions ou tout se jugerait en noir ou blanc, pour ou contre, bon ou mauvais.

Le syndicalisme français se doit d'être plus présent dans les débats nationaux et européens touchant aux problèmes économiques et sociaux. La démocratie sociale dont nous nous revendiquons sous-entend des propositions et la volonté de les faire adopter par les pouvoirs politiques démocratiquement élus et par le patronat notre interlocuteur principal.

par LMC

NAO

Crédit Mutuel Nord Europe

- Revalorisation de 1,5 % de la valeur du point avec un plancher de 400 euros qui bénéficiera à environ 350 salariés. (1,2 % au CM-CIC et 2,05 % au CM Bretagne).
- Le salaire minimum à l'embauche sera de 20 000 euros, ceci est la conséquence directe de négociations en cours au niveau de la branche Crédit Mutuel.
- Relèvement du budget des revalorisations individuelles à 1,60 % de la masse salariale.
- Augmentation de l'abondement sur le PERCO à 600 euros, rappelons que la taux d'abondement est de 250 %, il faudra donc verser 240 euros pour bénéficier totalement de cet avantage.

Assurances

L'emploi dans l'assurance : toujours plus de femmes, de cadres et moins de jeunes

Les effectifs du GEMA et de la FFSA s'élèvent à 147 500 salariés au 31 décembre 2010.

Une féminisation qui repart à la hausse. Le nombre de femme-cadres a augmenté de 1,5 points en 2010.

La surreprésentation des femmes chez les non-cadres a enregistré une légère hausse.

L'analyse des familles de métiers montre que ceux traditionnellement masculins le demeurent, même si les femmes tendent à être de plus en plus présentes dans la famille « direction ».

Une augmentation pérenne des cadres. La part des cadres dans l'assurance a beaucoup augmenté avec un taux record de 43,1 % pour l'année 2010. De moins en moins de jeunes dans les effectifs. La part des moins de 30 ans tend à baisser pour l'année 2010. C'est un inversement de tendance en comparaison à l'augmentation qui était observée depuis 2006.

A elles seules, les filières « gestion des actifs », « études et conseils » et enfin « commercial » rassemblent environ 2/3 des jeunes de moins de 30 ans.

La proportion des cadres chez les jeunes est en constante augmentation depuis 2006. Elle est passée de 17,5 % en 2006 à 20,2 % en 2010.

Au final, le secteur de l'assurance a embauché un peu plus de 12 500 personnes en 2010, ce qui représente près de 9 % des effectifs globaux. Le commercial et la gestion des contrats sont les deux métiers qui recrutent le plus, avec 64 % des embauches.

Notre invité



Erik Biro, secrétaire général de l'UNSA Prévention et Sécurité

Un conflit social a débuté au niveau national le 16 décembre 2011 chez les agents de sûreté aéroportuaire.

Ce mouvement suivi par cinq organisations syndicales, a eu pour principales revendications une revalorisation du salaire de base de 200€ /mois et l'amélioration des conditions de travail devenues insupportables.

Le mouvement s'est propagé sur les principaux aéroports (Roissy, Orly, Lyon, Toulouse..)

Depuis plusieurs années, un profond mécontentement couvait au sein de l'ensemble des entreprises de sûreté aéroportuaire :

- Forte baisse du pouvoir d'achat sur 3 ans, faiblesse des salaires...
- Des conditions de travail très difficiles (planification, local vie insalubre, pénibilité du métiers non reconnue...)
- Politique de management très dure vis-à-vis des salariés (sanctions abusives, dialogue social très tendu, blocage des négociations)

Le 22 décembre 2011, le ministère de l'Intérieur a décidé de faire appel aux effectifs de la Police aux frontières (PAF) et des CRS pour remplacer les grévistes.

Selon l'Unsa, cette décision a été clairement perçue comme une atteinte au droit de grève, décision qui a eu pour effet de réduire fortement l'impact de la grève, dans la mesure où le trafic était redevenu quasi normal. L'Unsa a vivement protesté contre le fait que l'État ait tenté

d'affaiblir le mouvement, tout en négligeant le dialogue social.

Le patronat quant à lui, s'est clairement refusé à ouvrir des négociations, et a joué le pourrissement du conflit.

Les négociations du vendredi 23 décembre 2011 ont duré près de 15 heures : le matin le patronat a proposé une prime annuelle de 300€, puis de 500€ l'après-midi pour arriver tard dans la soirée à un package de primes de 1000€ (PPI+prime panier).

Le dimanche 25 décembre 2011, de nombreux agents ont alors spontanément repris le travail sur plusieurs aéroports. Le taux de grévistes est tombé à 38 % sur Roissy, et l'ensemble des agents de l'aéroport Toulouse Blagnac a cessé la grève.

Une partie très importante de notre base nous a interpellé pour sortir de ce conflit par le haut, sachant que la perte de salaire atteignait déjà 1000€ pour les grévistes de la première heure, avec en plus une accumulation de fatigue et de tension nerveuse parmi les agents.

Face à ce contexte, il était évident pour l'Unsa que les salariés grévistes ne devaient pas perdre plus d'argent, qu'ils pouvaient espérer en gagner à la sortie du conflit !

C'est pour l'ensemble de ces raisons que l'Unsa, a décidé de signer l'accord de fin de conflit, qui a permis de revaloriser la PPI et la prime panier et surtout une reprise à 100% du personnel transférable lors d'une perte de marché.

Il est évident que nos objectifs n'ont pas pu être atteints, mais nous allons continuer à nous battre pour faire revaloriser le salaire de base et améliorer nos conditions de travail ■

Sommaire

Dossier : PAGES 2-3
il faut que cela soit
mieux demain
En 2012 comme en 1972,
être mère et travailler
est un défi quotidien.

Brèves : PAGE 2
Résultats électoraux :
MATMUT - CE 2012
Jurisprudence

Invité : PAGE 4
Lola Quéré
illustratrice

**FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES,
ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**

Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnole
Tél : 01 48 18 88 22
Tél : 01 48 18 88 15
Fax : 01 48 18 88 91
courriel : bque-ass@unsa.org
SITE :
<http://banques-assurances.unsa.org>

Ça gronde !

Depuis 1999, le monde des banques et des assurances n'a pas connu de mouvements sociaux notables. Quelques ruades d'énervement mais pas de ces grandes colères qui ont préservé les conventions collectives des banques pendant un demi-

siècle. Mais en tendant bien l'oreille, un grondement social est perceptible à qui veut bien écouter. Oh bien sûr ce n'est pas encore relevé par la vox journalistique, mais cela monte crescendo et peut être bien que cela « va péter ».

Les plans sociaux plus ou moins justifiés et sans issue en termes de reclassements, comme à Cofinoga, commencent à énerver ceux qui les subissent.

Les politiques salariales dont le chiffre clé est 0% commencent à lasser, même les plus polis. Il y a plusieurs sortes de zéro. Le 0 tout seul, le pire celui qui nous concerne nous les salariés. Puis il y a les multi 0, ceux qui se suivent en caravane derrière un chiffre.

En clair, les patrons qui ont plein de 0 sur leur feuille de paye et nous qui avons 0% d'augmentation. Mais arrive un moment où trop c'est trop.

Cela fait plus que gronder dans ce qui reste de la sidérurgie, du textile ou autres industries lourdes.

Chez HSBC sur les Champs Elysées le 20 mars la colère était bien présente, bien audible. Les plus anciens et les plus anciennes s'étonnaient de se retrouver si nombreux, surtout si bruyants et revendicatifs, entraînés qu'ils étaient par les plus jeunes, elles franchement remontées.

0% de participation et d'intéressement ça ne passe pas. Serait-ce le déclic qui va déclencher une vraie colère ?

Personne ne le sait, mais ça gronde pour de vrai. Toutes les étiquettes syndicales étaient présentes dans l'unité.



Luc Martin-Chauffier

Résultats électoraux

MATMUT - CE 2012

Inscrits : 5 327

Exprimés : 3 052

CFTC :	740,50	24,26 %
CFDT :	605	19,82 %
FO :	563	18,45 %
CGT :	488	15,99 %
UNSA :	332	10,88 %
CGC :	178,50	5,85 %
SUD :	145	4,75 %

Première élection pour un CE unique dans l'entreprise. Nous passons la barre des 10 % sachant que nous n'étions pas représentés auparavant au siège à Rouen.

La CGC est représentative grâce à son score de 21,20 % dans le collège cadre.

Jurisprudence

La Cour de cassation précise les modalités d'appréciation des critères de représentativité des syndicats

« Si les critères de représentativité syndicale posés par l'article L.2121-1 du code du travail doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat, ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome ». En revanche, « les critères relatifs à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10% des suffrages exprimés, doivent faire l'objet d'une appréciation globale ». C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 29 février 2012 qui figurera au rapport annuel de la Cour.

Les magistrats de la chambre sociale indiquent, par ailleurs, que « les documents comptables dont la loi impose (aux syndicats) la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière ». Pour les magistrats de la Cour suprême, « leur défaut peut dès lors être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat que le juge doit examiner ».

C'est la course, comme tous les jours. Le matin, on se dépêche, il y a les trains, les bus à prendre. Pas le temps de se parler, voilà que chacun s'éparpille vers son lieu d'études ou de travail, les enfants d'un côté, les parents de l'autre. A ce soir, travaillez bien à l'école...

Tout le monde est en route pour une nouvelle journée. Deux heures de train plus tard, arrivée au bureau, faire le point sur la journée, préparer la réunion de 14h à 17h, contacter des collègues pour la formation, passer les coups de fil urgents, écrire les trois articles, répondre aux mails, commencer à revoir les contenus de formation,...

■ La journée de travail à l'extérieur à peine finie et les transports en commun

il faut que En 201 être mère et trav



Toute similitude ou ressemblance ou ayant existé n'est ni

repris, je commence une autre vie, celle qu'on qualifie communément de familiale. Cela pourrait sonner comme tranquille ce terme de « familiale » : rentrer chez soi, prendre le temps, se poser, laisser son esprit vagabonder, et même envisager de ne rien faire. Ouf, pourrait-on se dire ! Dans ma tête se bousculent alors toutes les choses qu'il y a encore à faire ou à finir : le repas du soir, faire une lessive, jeter un œil sur les devoirs, passer chercher Alban à la crèche, j'ai oublié de prendre rendez-vous chez le dentiste

cela soit mieux demain

2012 comme en 1972, travailler est un défi quotidien.



avec des personnages existants
fortuite ni involontaire.

pour Alexine, envoyer les papiers au lycée pour Maïlys, faire un virement à la banque, recharger mon téléphone portable, l'ordinateur, écrire les derniers articles...

■ *Vite, vite,
cinq minutes par-ci,
vingt minutes par-là.*

■ **Chaque mère ou père qui travaille** pourrait se reconnaître dans cette brève description d'une journée somme toute banale mais qui parfois peut ressembler à un défi.

■ **Mais est-il bien vécu ce défi quotidien ? Et à l'époque de nos mères en 1972 ?**

En 1972, l'organisation de la journée d'une mère qui travaillait ressemblait à s'y méprendre à celle d'une journée d'une mère qui travaille aujourd'hui. Mêmes questionnements, mêmes soucis organisationnels, mêmes responsabilités. Ma mère travaillait et je l'ai toujours entendue se poser ces mêmes questions, la vie quotidienne reposant en grande partie sur la femme, qu'elle travaille à temps plein ou pas.

■ **Quelques différences à relever avec 2012** cependant, car des évolutions, certes positives, ont eu lieu mais elles ont parfois eu des retombées pas forcément facilitatrices sur le plan humain.

■ **Ma mère avait son emploi près de chez elle**, les temps passés dans les transports étaient moins importants : 10 minutes par jour. Cela dégagait du temps à consacrer à la famille ou à sa vie personnelle. Maintenant, domiciles et lieux de travail sont souvent plus éloignés (spécificité de l'emploi, choix du lieu d'habitation différent du lieu de travail, problématique de couper la poire en deux quand les deux parents travaillent...)

■ **Elle a aussi joué la carte de l'autonomie de gestion de ses enfants** et la confiance réciproque dès que nous avons atteint un âge raisonnable mais nos grands-parents pouvaient toujours être une aide précieuse car la proximité de leur domicile facilitait une souplesse de gestion des moments imprévus.

■ **La mobilité professionnelle et l'éloignement des familles** fait que ce n'est pas toujours le cas maintenant.

Je l'ai bien vu une ou deux fois apporter du travail à la maison mais la sphère familiale semblait bien distincte du professionnel.

■ *L'impression, peut-être
fausse, d'une meilleure
qualité de vie
et d'une quiétude.*

Il n'est pas question pour autant de faire l'apologie du « *c'était mieux avant* », mais plutôt un plaidoyer en faveur du « *il faut que cela soit mieux demain* » car être mère ou père et travailler reste toujours un défi organisationnel en 2012.

■ **Aujourd'hui, il me semble que ce qui percute le plus, c'est que tout est à faire vite.** Quand vous quittez physiquement le bureau, vous emportez le bureau avec vous et lui faites une place chez vous. Téléphone et ordinateur portables professionnels sont aussi à la maison. Si les nouvelles technologies ont de nombreux avantages, elles peuvent aussi se transformer en redoutables « mangeurs de temps et d'espace », y compris celui de la sphère familiale. Ce temps qui devrait pouvoir stopper quelque peu ce rythme effréné, cet espace qui est censé nous régénérer, nous les grignotons. La société de l'immédiateté est entrée toute entière dans nos vies, mais nous ne pouvons vivre dans une société de l'urgence absolue. Il est sûr qu'il appartient à chacun et chacune d'identifier, de séparer et de se réapproprier des temps que bien souvent nous regrettons de malmener. Mais des pistes collectives sont aussi à mettre en œuvre pour faciliter la vie quotidienne des parents qui travaillent. Elles doivent toucher les différents temps : le professionnel comme le familial.

par Florence Dodin



Représentante du Parti socialiste d'Allemagne, la journée de la femme est mon idée, elle existe grâce à moi !

Clara ZETKIN
1910.

Oui Madame !
Mais j'ai écrit en 1791 la déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, sans moi vous ne seriez rien !

Marie Olympe DE GOUGES

HEUREUSEMENT NOUS N'AVONS PAS ATTENDU LE 8 MARS POUR NOUS REVOLTER.
1975
SIMONE VEIL

Donc la journée de la femme est un peu pour les femmes ce que la St Valentin est aux amoureux ?

Femmes du XXI^{ème} siècle, le monde a changé depuis ! cette journée est un Gadget politique ! Pourquoi seulement une journée ?

George SAND
1860.

Sommaire

Savoir raison garder

Invité : PAGE 2-3
Jean-Luc Baron, Fondateur
de l'Unsa-Oseo
Itinéraire ou témoignage

PAGE 4
NAO 2011 : Peau de balle
et balai de crin

**FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES,
ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**

Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnole
Tél : 01 48 18 88 22
Tél : 01 48 18 88 15
Fax : 01 48 18 88 91
courriel : bque-ass@unsa.org
SITE :
<http://banques-assurances.unsa.org>

Une campagne électorale est un moment vite oublié, sauf si des paroles irréparables ont été prononcées.

Dire et répéter que les corps intermédiaires comme les syndicats sont un obstacle au progrès, cogner sur la CGT et la CFDT à bras raccourcis, sans nuance en les présentant comme non représentatifs des salariés, est-ce irréparable ? Oui et non.

Oui car c'est faux, c'est méconnaître le poids réel des syndicats dans le fonctionnement de la société française. C'est faire preuve de peu de connaissance de l'histoire politique et sociale.

Nous sommes en plein dans la crise financière, économique, sociale et européenne, les syndicats seront plus que jamais des interlocuteurs majeurs en tant que corps intermédiaires républicains.

Non, car tout ce qui est excessif est insignifiant.

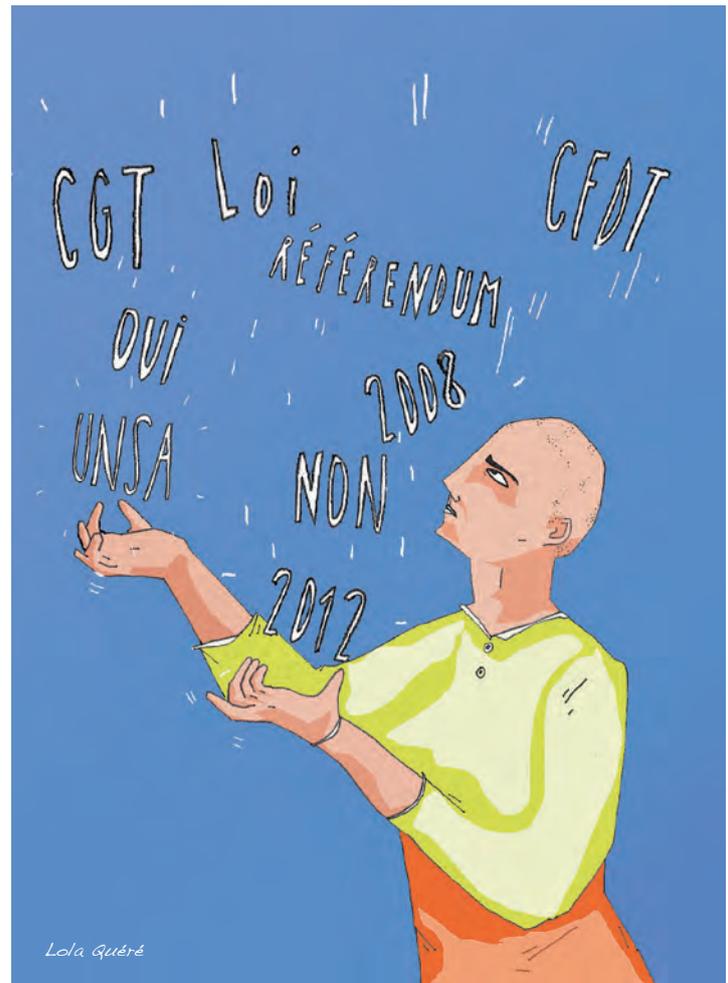
Il n'est pas de pire interlocuteur que celui qui est insaisissable par son inconstance. Un jour oui, un jour non, un coup blanc, un coup noir. Pas de ligne directrice mais des virevoltes en fonction de l'immédiateté.

Peut-on un jour faire voter une loi sur la représentativité des syndicats pour les rendre plus forts et le lendemain pour des raisons électoralistes, les fustiger comme frein à la modernité et vouloir passer par-dessus en prônant le référendum populaire.

Le peuple choisit celui qui dirigera le pays pendant cinq ans en son nom, nous syndicats, n'avons pas vocation à peser sur le choix des électeurs.

Nous ne demandons qu'une chose : le sérieux et l'honnêteté intellectuelle.

De toute évidence nous n'avons aucun souci à nous faire.



Itinéraire ou testimonium

A l'aube de la retraite, il n'est pas inutile de revenir sur une expérience militante et d'en tirer quelques enseignements.

Comme beaucoup de jeunes de ma génération, je fus marqué par mai-juin 68.

« Transformer le monde, a dit Marx, changer la vie, a dit Rimbaud. Ces deux mots d'ordre là, pour nous, n'en font qu'un » (A. Breton). Tel était mon credo.

Je croyais aux « lendemains qui chantent »

Tout naturellement, dès mon entrée dans la vie professionnelle, je rejoignis la CGT. Il y régnait un autoritarisme, pour ne pas dire plus.

Différentes forces politiques s'y affrontaient et mes camarades et moi-même n'étions pas en reste. Communistes, trotskystes, socialistes... s'y affrontaient allégrement. Tout ceci bien sûr au nom de l'indépendance.

Je parle bien d'Indépendance et non d'apolitisme : comment, en effet, une organisation syndicale pourrait-elle ne pas s'interroger sur la vie de la cité ? Le syndicalisme n'occupe-t-il pas une place centrale pour une société plus juste ?

Certains principes s'imposèrent donc : indépendance, démocratie, unité, mots d'ordre et principes souvent galvaudés.

Ainsi, pour conquérir une véritable indépendance fallait-il faire vivre la démocratie, en finir avec les affrontements stériles subordonnant le syndicat à des forces politiques.

Face à ce qu'il est convenu d'appeler la crise du syndicalisme et son émiettement, à la montée du libéralisme et de l'individualisme, il était nécessaire de revoir nos modes de fonctionnement et de s'opposer à une bureaucratie syndicale qui décidait au lieu et place des syndiqués et qui imposait son point de vue contre vents et marées.

C'est ainsi qu'avec des délégués syndicaux de FO et de la CGT, nous décidâmes de fonder une organisation autonome dont le simple nom nous aurait révélsés auparavant.

Il faut ici souligner un paradoxe : nous aspirions à en finir avec la division syndicale, nous visions au rassemblement et nous commençons par créer une force syndicale de plus. Mais pour nous, il était hors de question de pratiquer un syndicalisme frileux replié sur des revendications catégorielles propres à l'entreprise ; la solidarité interprofessionnelle nationale et internationale s'imposait. Comment, par exemple, défendre le droit à la retraite sans appartenir à une organisation interprofessionnelle ?

Cela nous amena à rejoindre l'UNSA.

Nous avons vécu, alors, une lutte fratricide et douloureuse avec nos anciens camarades. Pour beaucoup ce fut un déchirement.

Il faut dire que nous fûmes accueillis par les syndicats dits représentatifs comme des traîtres et des jaunes.

Mal leur en prit car non seulement le tribunal nous octroya la représentativité mais les élections professionnelles qui suivirent nous donnèrent la majorité relative dans tous les collèges. Preuve était faite qu'entre la représentativité présumée et la représentativité réelle, il y avait un gouffre.

De ce point de vue, la loi de 2008 sur la représentativité syndicale en dépit de ses insuffisances a marqué un progrès considérable.

Les mandats sont donnés à ceux que les salariés jugent dignes de les représenter et c'est très bien ainsi.



Face à la crise, face aux menaces qui s'annoncent, nous devons être unitaires pour 10.

Quelle pratique syndicale ?

Mais revenons à la démocratie : Le syndicat n'appartient pas à ses représentants, sur de grands sujets ce sont toujours les adhérents qui doivent trancher.

Le fil à plomb c'est la démocratie, le vote des adhérents, pas la pratique délégataire.

Pour ce, le syndicat doit donner la parole à tous les syndiqués, en ne se contentant pas de demander leur avis précédé du seul point de vue de leurs dirigeants.

Cela passe par une information systématique, rapide et complète (les comptes rendus de réunions et de négociations doivent être effectués aux adhérents qui disposent ainsi des mêmes données que les responsables).

Le débat peut alors s'engager entre tous. Et tous les points de vue peuvent ainsi s'exprimer sur la base « un syndiqué égal une voix » ...

C'est un travail lourd et difficile, mais la citoyenneté est à ce prix.

Il en va de même avec le personnel : la transparence la plus grande doit avoir lieu. C'est ainsi que nous avons, dès notre constitution, établi des comptes rendus succincts du comité qui n'existaient pas auparavant.

La démocratie, c'est aussi refuser d'adapter les positions du syndicat à l'air du temps.

Nous ne sommes pas le réceptacle du ressenti des salariés et de leurs besoins. Nous ne voulons pas forcément ce que veulent les salariés. Le syndicat définit sa position avec les syndiqués, la défend auprès du personnel : le juge de paix ce sont les élections professionnelles.

Procéder autrement serait adopter une attitude purement électoraliste.

Ainsi avons-nous proposé en son temps une UES, à contre-courant notamment d'une partie du personnel, parce que nous pensions que c'était la meilleure solution pour sauver les emplois et pérenniser l'entreprise ?

Un vif débat a eu lieu au sein du syndicat ; certains craignaient que l'on y laisse des plumes. Et une majorité s'est dégagée pour dire :



ce qui compte ce ne sont pas nos intérêts d'appareil, ce sont les intérêts de l'ensemble des salariés, nous allons peut-être perdre des voix dans l'immédiat, mais à terme les salariés nous rejoindront. Et de fait après avoir perdu près de 10 % des voix aux élections du CA qui suivirent, nous en regagnâmes 15 % aux élections suivantes du CE.

L'unité est la condition sine qua non de la réussite

La question de l'unité est une des questions principales au cœur de notre activité.

Face à la crise, face aux menaces qui s'annoncent, nous devons être unitaires pour 10. En effet, aucune organisation seule ne peut imposer ses propositions.

Notre rôle est d'offrir un cadre de résistance en bâtissant un rapport de forces et à défaut de protéger au maximum les salariés.

Il ne consiste pas à dire non à tout et de protester sans proposer la moindre alternative. Il nous faut refuser tout autant le syndicalisme protestataire que le syndicalisme d'adaptation.

Bref, il nous faut pratiquer un syndicalisme de revendications et de propositions que je qualifierai de réformisme radical.

Réformisme radical

Dire cela c'est en appeler à l'esprit du programme du Conseil National de la Résistance. On mesure, à l'aune de ce qui se passe aujourd'hui, le chemin parcouru ... et perdu.

Comment ce qui était possible dans un pays ruiné et détruit par la guerre, ne le serait-il pas aujourd'hui dans un pays beaucoup plus riche, cinquième puissance économique mondiale ?

Il nous faut donc résister.

Et pour cela donner plus de place au syndicalisme, faire vivre la démocratie sociale, l'étendre.

Or, celle-ci est aujourd'hui menacée.

Il était déjà permis d'autoriser dans certains domaines, un accord d'entreprise à déroger



à une convention de branche au mépris du vieux principe républicain de la hiérarchie des normes : un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche qui lui-même ne peut déroger à la loi si elle est plus favorable aux salariés.

Or depuis, l'on voit fleurir différentes propositions dans la campagne présidentielle qui ne peuvent qu'inquiéter. Qu'il s'agisse des « contrats de compétitivité », des diatribes contre les corps intermédiaires.

Librement ensemble

In fine, cet itinéraire qui est le mien est aussi celui de bien d'autres de ma génération.

Son récit n'est pas exempt de subjectivité mais il est honnête et essaie de tirer quelques enseignements.

Je ne suis pas attaché au patriotisme d'appareil tant il est vrai que toute organisation politique ou syndicale ne doit être à mes yeux qu'un instrument, un outil au service de l'intérêt général et que l'on n'échappe pas aux influences partisans parfois non dites.

A partir du moment où le syndicalisme ne peut être apolitique, toutes les idées sont les bienvenues (à l'exception toutefois de celles dont les valeurs sont contraires à celles mêmes du syndicalisme- type FN), charge ensuite aux syndiqués de se déterminer librement ensemble.

De même, entré par la lutte des classes dans le syndicalisme, j'y demeure fidèle : employeurs et salariés ont des intérêts différents. Ce n'est pas un gros mot de le dire, quelle qu'en soit la conclusion qu'on en tire. J'en veux pour preuve la déclaration du milliardaire américain Warren Buffett : « La lutte des classes existe, et c'est la mienne, celle des riches, qui la mène et qui est en train de la ga-

ner ». Après des années de libéralisme et de capitalisme financier qui ont plongé les pays dans la crise financière, l'austérité et la récession et qui ont démontré les catastrophes de telles politiques, il appartient, entre autres, au mouvement social d'infliger un rude démenti à ce Monsieur.

Pour cela, rien de mieux, sur le terrain syndical qui est le nôtre, que de rester attaché aux statuts de l'UNSA : « Attachement à la laïcité de la République, à la démocratie, aux libertés, à la justice sociale, à la solidarité, à la défense du service public, au droit à l'emploi, à la fraternité et à la tolérance, dans la fidélité au principe de l'indépendance syndicale. »

En avant, donc, pour le renforcement de l'UNSA préalable à une reconfiguration rassemblée du syndicalisme de notre pays.

Je pars confiant : premier syndicat de l'entreprise dès notre création, nous le sommes demeurés.

Mieux, lors des dernières élections professionnelles, mars 2012, nous avons enregistré une nouvelle progression avec une nouvelle équipe dirigeante tant au CE qu'au syndicat : l'ancienne génération ayant su passer la main à une nouvelle grâce à un travail collectif intense. Comme on le voit nul n'est irremplaçable ; il suffit de faire confiance aux camarades en leur donnant les moyens de leur propre formation et de leur autonomie. Bon courage à toutes et tous, auprès de qui je continuerai mon activité syndicale à ma modeste place.

NAO : Peau de balle et balai de crin

Les Négociations Annuelles Obligatoires n'ont rien donné cette année, en tout cas que des mesures pérennes en deçà de l'inflation. Plus que jamais la politique salariale est circonscrite à des augmentations individualisées, le principe d'augmentation pérennes collective est mort. La question qui se pose est de savoir quelle est la proportion de salariés qui demandent du collectif. Nous ne devons pas oublier que c'est le collectif qui fait avancer la grille des salaires.

NAO

Accords signés pour 2012 dans les assurances

MMA et GMF sont encore en cours de négociation et Allianz n'a pas encore ouvert les siennes.

Nom du groupe	augmentation collective de salaire en %	signataires de l'accord
Ageas (ex fortis)	1 % jusqu'à 45 000 € de salaire	CFDT, CGC, CFDT
April	1 %	CFDT
Assistance Fidelia-GMF	1,5 % plancher 600 €	
Atradius	1,8%	CFDT, CGC
Axa Groupe	Accord triennal 2011/2013 complété par 0,7 % d'augmentation	CFDT, CGC
BNP Paribas Cardif	0 %	CFTC, CGC
CNP Assurances	1 % (classe 2 à 6)	CFDT, CGC, UNSA
Générali	1,35 % (salaires inférieurs à 36 372 €, minimum 420 €)	CFDT, CGC, UNSA
Groupama Groupe (UDSG)	1 %	Unilatéral
La Mondiale	2,3 % (salaires jusqu'à 35 000 €), 1,7 % (jusqu'à 42 000 €), 1,5 % (jusqu'à 52 000 €), 1 % (jusqu'à 60 000 €)	CFDT, FO
Maaf	pérenne 2,4 %	UNSA, CGT, CFDT, FO
Macif	2,15 €	CFDT, CGC
Mondial Assistance	de 1,8 % à 2 %	CFDT, CGC, CGT, FO
Pacifica	0 %	unilatéral
Suravenir	1,5 % (salaires inférieurs à 38 000 €), 1,2 % (salaires supérieurs à 38 000 €)	CFDT
Swiss Life	1,2 % (salaires inférieurs à 30 000 €)	unilatéral

NAO dans les banques

Caisse d'Épargne	350 € pour les salaires inférieurs à 30 000 € bruts sous forme de prime intégrée dans le salaire par 1/13 en 2013 à partir du 1/1/2013 300 € bruts pour les salaires entre 30 000 et 60 000 €	
Crédit Mutuel de Bretagne	2,5 %	
CM-CIC	1,2 % avec un plancher de 450 €	
CMNE	1,5 % de la valeur du point, plancher 400 €	
Banques Populaires	400 € pour les salaires inférieurs à 25 000 € 300 € pour les salaires compris entre 25 000 et 60 000 €	aucun
Banque Postale	entre 1,5 % et 2 % avec un minimum de 0,9 % pour les cadres et de 1,2 % pour les non cadres	tous
BNP Paribas	+ 0,6 % avec un plancher de 200 €	SNB/CFE-CGC
Crédit Agricole	+ 1,40 % sur la grille de rémunération avec un plancher de 300 €	aucun
Société générale	0 %	aucun

Nouvelle section

Dans les assurances : Prepar-Vie dépendant du groupe Banque Populaire.

Elections :

OSEO – CE 2012

Inscrits :	1 907		
Exprimés :	1 136		
UNSA :	419	36,88 %	+ 6,19 %
CGT :	274	24,12 %	- 3,94 %
CFDT :	196	17,25 %	+ 1,91 %
FO :	160	14,08 %	- 0,30 %
SNB :	87	7,66 %	-3,85 % (représentatif 3 ^{ème} collègue)

Le résultat UNSA trouve son explication dans l'article de Jean-Luc Baron page 2 et 3.

Mémoire et Avenir

Chacun sait que l'Histoire ne se répète pas. Mais chacun sait aussi, qu'il faut tenir compte des leçons de ladite Histoire. L'avenir de l'Europe est suspendu au devenir politique, économique et social de la Grèce.

Nous sommes directement concernés par ce problème qui va conditionner l'avenir de la zone euro et de l'Union européenne.

Le président de la République a déclaré « qu'il faut tout faire pour garder la Grèce dans la zone euro ». Il a raison.

Au-delà des mesures financières, fiscales, il faut veiller à ce que le peuple grec ne se sente pas humilié par les pays de l'Union.

Nous devons nous rappeler de ce que fut l'après Traité de Versailles de 1919. Ce traité a fixé les réparations de guerre que devait verser l'Allemagne vaincue à ses vainqueurs. Dans l'absolu, rien de plus normal.

L'application qui en a été faite au quotidien par les Alliés a profondément humilié le peuple allemand avec les conséquences que nous connaissons.

Le Mémorandum qui fixe les obligations de la Grèce et des grecs au sauvetage économique et financier du pays par la troïka (BCE, Commission européenne, FMI) ne doit pas être un nouveau Traité de Versailles.

Une fois de plus, l'Histoire ne se répète pas à l'identique, mais elle peut déraiper, un premier avertissement a été donné lors des élections législatives grecques du 6 mai.

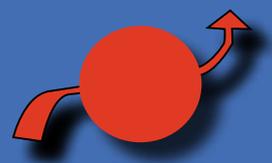
La Grèce n'est pas exempte de reproches quant à sa gestion, mais elle ne mérite pas, et son peuple encore moins, d'être humiliée.

Il faut revoir les conditions du Mémorandum pour qu'il soit viable.

Cela nous concerne directement, autant que la réussite du redressement économique de la France et de l'Europe.



Luc Martin-Chauffier



Erratum NAO de la Maaf

Dans un moment d'euphorie inexplicable, nous avons attribué à la Maaf une augmentation pérenne de 2,6 % pour 2012. En fait, la décision unilatérale de la direction a été de 0,6 %. Que ceux qui ont cru à cette bonne nouvelle nous excusent. Ce n'est que partie remise.

Elections

AVIVA – CE 2012

Inscrits :	3 500	
Exprimés :	1 708	
UNSA :	53,80 %	+ 11,20 %
CFDT :	17,10 %	- 0,28 %
CGC :	12,82 %	- 5,69 %
CGT :	7,03 %	- 0,88 %
FO :	5,21 %	- 3,24 %
CFTC :	3,98 %	- 1,11 %

Nous avons 10 élus sur 13. Les autres organisations syndicales coachées par la CGC ont contesté l'élection précédente qui nous avait vu prendre la majorité à la dite CGC.

Il est une règle en matière d'annulation d'élections qui veut que ceux qui font annuler un scrutin soient punis par les électeurs. Vérification faite. Mais cette fois-ci les électeurs ont voté encore en plus grande nombre, contrairement à ce qui se passe ordinairement dans ce genre de contexte.

AXA France - CE 2012

Inscrits :	15 286	
Exprimés :	9 814	
CFDT :	31,60 %	- 3,24 %
CGC :	21,30 %	+ 7,18 %
CGT :	15,40 %	- 1,53 %
UNSA :	14 %	- 0,79 %
FO :	11,8 %	+ 1,99 %
CFTC :	5,9 %	- 3,61 %

Forte progression de la CGC, le collège cadre est en expansion numérique. La CFTC semble sortie du jeu.

Extrait du « Trait d'Union » journal

Banque universelle

Divorce entre banque de finance

Nos amis du Syndicat Unifié UNSA des Caisses d'Epargne ont posé une question clé dans leur journal « Trait d'Union » : « Faut-il se séparer du Crédit Foncier et de Natixis » ?

Cette question pose le problème de fond de l'avenir du système bancaire européen. Quel avenir pour la banque universelle ?

Nos grands groupes bancaires sont constitués à la fois d'une partie banque de dépôts et d'une partie banque de financement et d'investissement.

Nous publions un condensé de l'article du Trait d'Union qui plante le décor du problème à la fois dans le temps historique mais aussi dans le présent, celui de l'avenir du Crédit Foncier et de Natixis au sein de BPCE.

Au centre du débat présidentiel

L'un des thèmes économiques de la campagne présidentielle a porté sur la « Finance », ennemie pour les uns, réformable pour les autres, dans tous les cas sujet central de la campagne. François Hollande : « Je séparerai les activités des banques qui sont utiles à l'investissement et à l'emploi, de leurs opérations spéculatives ».

François Bayrou : « Il faut mettre des barrières plus étanches entre la banque de dépôts et la banque de finance ».

Eva Joly : « Réduire la taille des banques et séparer les activités de « banques d'affaires » et de « banques de dépôts ».

De 1929 à aujourd'hui, les Etats-Unis donnent le « La »

Les Etats-Unis suite à la crise de 1929 avaient mis en place le Glass-Steagall Act qui introduisait une séparation absolue entre banque de financement et banque d'investissement (BFI) et banque de dépôts (BDD).

Journal du Syndicat Unifié UNSA des Caisses d'Épargne

Universelle or not banque universelle ?

Financement et d'investissement et banque de dépôts ?



Dans l'euphorie de la mise en place de la financiarisation le Glass-Steagall Act est aboli en 1999, ouvrant la voie aux dérives des années 2000 où non seulement le mélange

BFI/BDD s'est reconstitué, mais où il a engendré des monstres bancaires qui sont devenus « too big too fail », trop gros pour être abandonnés par la puissance publique, comme l'a montré la crise de 2008.

Sous l'administration Obama, un vif débat est apparu aux Etats-Unis. Faut-il reprendre la vieille législation du Glass-Steagall Act ? Cette solution radicale avait ses défenseurs, mais elle a été écartée au bénéfice d'une version soft : la réglementation Volcker. BFI et BDD peuvent toujours coexister sous un même sigle, mais la gestion pour compte propre est interdite aux banques de dépôts. Ces mêmes banques n'ont pas le droit de détenir des fonds spéculatifs et des sociétés de capital investissement, avec cependant un certain nombre de dérogations qui font, en ce moment même, l'objet d'âpres négociations entre banques et administration fédérale.

Les Américains ont surtout eu le souci d'éviter que la faillite d'une banque n'entraîne une crise systémique.

Banque universelle, au départ un produit européen

Pourquoi les Américains ne sont-ils pas revenus au Glass-Steagall Act ? Parce que les banquiers ont argué de la concurrence du modèle de banque universelle, dominateur en Europe continentale. C'est à ce modèle qu'a voulu se conformer le Groupe Caisse d'Épargne depuis treize ans. Ses dirigeants ont souhaité associer à la rémunération tranquille, peu risquée, mais certaine, de la banque de détail, les revenus plus conséquents de la BFI, avec la création de Natixis. Ils ont voulu également balayer toute la chaîne des métiers de l'immobilier avec l'acquisition du Crédit Foncier de France.

Sauver le soldat Natixis et le matelot Crédit Foncier

A deux reprises en effet, en 2009 pour corriger les errements de Natixis dans la crise des subprimes, et en ce moment pour intégrer l'enlisement du CFF, en particulier dans la crise des dettes souveraines, ses entreprises ont dû déprécier la valeur des titres BPCE dans leurs comptes. Début 2012, les Caisses ont en outre été invitées à souscrire pour un milliard d'euros des Titres Supersubordonnés (TSS) à la rentabilité incertaine. Ces diverses opérations dégradent la rentabilité. Elles font peser des menaces sur l'emploi, sur les salaires, sur l'intéressement. Elles entravent les bonnes pratiques commerciales, par exemple en obligeant à vendre des parts sociales au détriment d'autres

placements ou en restreignant l'activité de crédit.

Sécuriser la banque universelle par des règles strictes

Si aucune décision internationale n'est prise, les banques qui auront le choix de ne développer que l'activité BDD risquent de stagner. Par ailleurs, il n'y a pas que de la spéculation dans l'activité des BFI. Le simple mot de « financement » dans le contexte actuel où PME et TPE ont besoin d'être soutenues par les banques doit faire réfléchir.

En 2008, on peut dire que le CFF a sauvé le Groupe, car grâce à la note triple A de son véhicule foncier ils ont pu emprunter dans de bonnes conditions pour corriger les dramatiques erreurs du dossier NATIXIS. Si, il paraît impossible d'opérer une séparation absolue, il faudra se battre pour qu'à l'avenir une réglementation sévère encadre le mode de fonctionnement du modèle de banque universelle. Il faudra bien bannir le trading pour compte propre des BDD, cette pratique qui avait fait perdre 751 millions d'euros à la CNCE il y a plus de trois ans. Il faudra être exigeant en termes de fonds propres couvrant les activités de marché. Il faudra sévèrement réglementer les activités sur produits dérivés et probablement les cantonner dans des filiales spécialisées, surveillées, soumises à des règles maîtrisées par les pouvoirs publics. Il faudra interdire aux banques toute localisation dans des paradis fiscaux.

MAAF - CE 2012

Inscrits :	7 115		
Exprimés :	4 284		
UNSA :	1 433	33,45 %	+ 1,72 %
CGC :	655	15,29 %	+ 1,28 %
CFDT :	586	13,68 %	+ 0,89 %
CGT :	585	13,66 %	- 3,24 %
FO :	544	12,70 %	+ 2,23 %
CFTC :	481	11,23 %	- 2,87 %

Le travail quotidien des militants tant au niveau des IRP que de celui des délégués syndicaux a une fois de plus été récompensé. Tous les syndicats passent la barre des 10 %. La CGT perd sa place de dauphin au profit de la CGC.

MAIF - CE 2012

Inscrits :	6 873		
Exprimés :	3 485		
CGT :	878	25,20 %	- 1,25 %
CFDT :	801	22,99 %	+ 2,27 %
CAT :	541	15,53 %	+ 5,45 %
FO :	486	13,94 %	- 1,87 %
CGC :	428	12,27 %	- 0,27 %
UNSA :	351	10,06 %	- 4,33 %

Nous sommes le principal perdant. La disparition de Richard Marsaud explique en partie ce résultat. La CAT très présente à Paris fait un bon en avant. Nous faisons 14,70 % chez les cadres, collégé minoritaire par ailleurs.

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnole
Tél : 01 48 18 88 22

courriel : bque-ass@unsa.org

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

L'hirondelle fait-elle le printemps ?

L'élection de François Hollande réjouit au moins 51 % des français et donc statistiquement un grand nombre de nos adhérents et militants. D'autres membres de l'UNSA ont fait un choix différent respectable dans la mesure où la charte des valeurs qui nous unit est respectée. Quel que soit notre choix individuel, nos attentes de salariés sont communes.

Notre Organisation Syndicale a le devoir de prendre en compte la nouvelle situation qui va modifier sensiblement la donne dans nos relations professionnelles avec nos Directions.

Si l'UNSA peut se satisfaire de voir écartées certaines propositions comme la suppression annoncée des CE pour les entreprises et établissements de moins de 250 salariés, il ne faut pas croire que l'hirondelle fera le printemps et qu'il suffit d'attendre les beaux jours pour que disparaissent les difficultés des salariés de nos entreprises.

Les dossiers qui attendent les militants UNSA sont nombreux. Le débat national sur l'éventuelle séparation des activités de Banque de dépôts et de BFI peut remettre en cause le modèle français de Banque Universelle qui a pourtant assez bien résisté aux dernières crises. Nous pouvons comprendre le sens général de la réforme fiscale, mais devons rester attentifs à préserver les métiers liés à l'Assurance-Vie qui pourraient être menacés par une réforme sans concertation.

Le débat national sur le financement de nos régimes communs de protection sociale pose la question de l'assiette et donc du maintien ou non du régime dérogatoire de l'intéressé et de la Participation.

Nous n'échapperons pas non plus à la question de la limitation des hautes rémunérations, non pas que nos adhérents soient directement concernés, mais chacun sait que certains de nos dirigeants sont parmi ceux dont les pratiques scandalisent les citoyens.

Un des premiers dossiers sera celui de la retraite : notre organisation était au premier rang du combat contre la réforme du précédent gouvernement. Le retour du droit à la retraite à 60 ans sera une bonne nouvelle pour toutes celles et ceux qui ont leurs annuités, mais la question du financement des retraites complémentaires fera l'objet de négociations serrées avec un MEDEF refusant de participer au rétablissement complet de ce droit qui -convenons-en- n'est pas un luxe.

Nous pouvons saluer le retour des beaux jours, mais surtout en profiter pour reprendre des forces car le temps du repos n'est pas arrivé pour les militants de l'UNSA Banques-Assurances qui seront en première ligne sur tous ces sujets essentiels pour notre avenir.

*Gilles Desseigne,
Secrétaire Général Adjoint
UNSA Banques-Assurances*

Sous le tapis, la poussière

Qu'est-ce qu'un ménage mal fait ?
Celui où l'on planque la poussière sous le tapis pour la cacher.

Il en est des ménages comme des comptes des Etats, des grandes entreprises, des banques et des assurances de par le monde.

Tout ce qui était caché dans les comptes commence à apparaître : les produits financiers toxiques, les prises de participations en Grèce, en Espagne, en Italie. En attendant que les investissements financiers dans les entreprises françaises deviennent à leur tour peu sûrs.

La presse distille chaque jour des mauvaises nouvelles pour nous habituer à la lente descente aux Enfers.

Ainsi parmi les produits toxiques apparaissent les milliards de dollars en crédits étudiants américains.

Que ceux qui en ont dans leur bilan courent brûler un cierge à Sainte Rita.

Nous devons en tant que représentants des intérêts des personnels être non seulement vigilants mais interventionnistes pour connaître la réalité économique et financière de nos entreprises. Ceci afin de ne pas être les derniers avertis et les premières victimes des catastrophes à venir dont tout le monde parle mais que personne ne précise.

Notre poids dans les assurances et les banques où nous sommes présents, nous autorise à intervenir dans leur vie économique à la fois en interne et en externe.

Nos interlocuteurs sont nos patrons, mais aussi les pouvoirs publics qui affichent une volonté de dialogue social et d'intervention dans la politique industrielle.

Tous responsables pour ne pas être coupables.

Luc Martin-Chauffier



GIE Ecureuil Crédit
(Groupe Caisse d'Épargne)

Inscrits :	123	
Exprimés :	107	
CGT :	58	54,21 %
UNSA :	49	45,79 %

Election précédente : carence

Caisse d'Épargne Ile de France

Inscrits :	4 942		
Exprimés :	3 312		
SUD :	1 125	33,97 %	+ 7,78 %
CGT :	541	16,33 %	+ 0,60 %
CFDT :	484	14,61 %	- 0,80 %
CGC :	454	13,71 %	+ 0,02 %
FO :	312	9,42 %	- 1,29 %
UNSA :	302	9,12 %	- 1,91 %
Autres :	94	2,84 %	

L'Ile de France est un fief SUD dans les Caisses d'Épargne et cette élection le confirme. Tête de file du conflit social qui s'est déroulé sur plusieurs mois, SUD en ramasse les résultats. L'UNSA perd sa représentativité mais reste très présente, nos militants feront tout pour la reconquérir lors des prochaines élections. Le SU-UNSA est première organisation syndicale dans les Caisses d'Épargne sur le plan national et progresse. FO passe sous les 10 %

Natixis SA – CE 2012

SNB :	30,44 %	+ 3,73 %
CGT :	25,90 %	+ 2,61 %
CFTC :	15,01 %	+ 2,85 %
UNSA :	14,06 %	+ 10,59 %
CFDT :	13,96 %	- 15,65 %
FO :	0,63 %	- 4,12 %

Natixis SA plus de 6 500 salariés à l'effectif. L'UNSA représentative avec 14,06 %. Dans Natixis Intégrée, plus de 11 000 salariés, l'UNSA représentative avec 11,77 % des voix. Résultats obtenus en quelques mois par le travail militant d'Isabelle Viel et de son équipe.

Des notes et vous

une enquête réussie, des résultats attendus et innatendus

Notre enquête « Des notes et vous » (voir notre publication de décembre 2011 n° 119) a touché la plupart des banques et assurances où nous sommes représentés. Nous avons recueilli plus de 5 000 réponses.

La notation sociale globale la plus haute est de 6,10/10 pour OSEO et la plus basse de 4,1/10 chez HSBC.

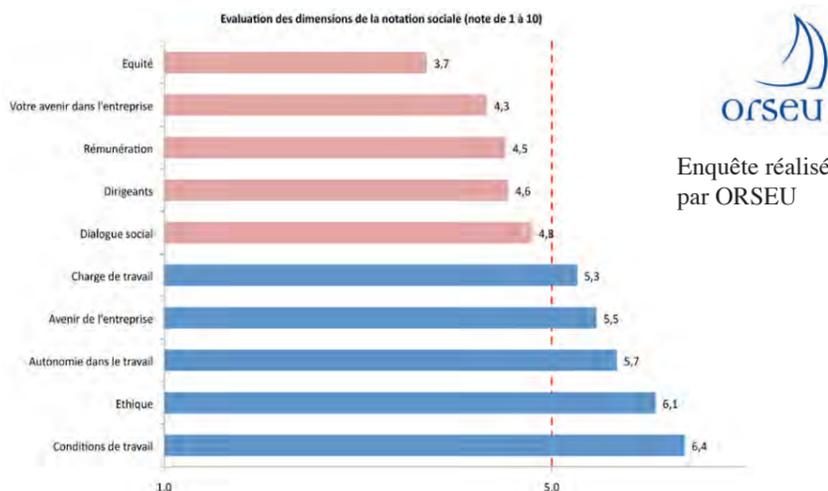
Las notes les plus basses concernent les aspects touchant directement les salariés, équité (dans les modalités de la part variable de la rémunération ainsi que dans les promotions) notés 3,7 sur 10, l'avenir dans l'entreprise 4,3/10 et la rémunération 4,5/10.

La meilleure note 6,4/10 concerne les conditions de travail définies sous l'aspect espace de travail, bon ou mauvais.

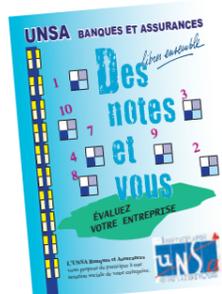
La meilleure note 6,4/10 n'est pas dans l'absolu une note particulièrement bonne.

La plus mauvaise 3,7/10 est quant à elle mauvaise, sur un sujet qui concerne le bien-être social des salariés.

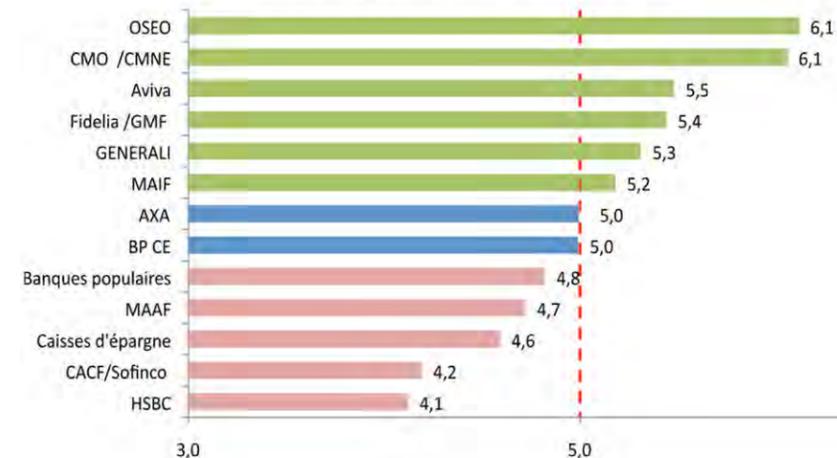
En matière d'équité, la moyenne 5/10 n'est atteinte dans aucune entreprise. HSBC, CA-CF et le groupe BPCE sont les plus mécontents sur ce sujet. Notre connaissance de ces entreprises conforte la justesse de notre enquête.



Enquête réalisée par ORSEU



Note sociale par entreprise (échelle de 1 à 10)



	AXA	MAIF	MAAF	GENERALI	Aviva	Fidelia / GMF	Total Assurances	HSBC	CACF	Caisses d'épargne	Banques populaires	BPCE (SA)	CMO / CMNE	OSEO	Total Banques	GLOBAL
Equité	3,6	4,0	3,4	4,1	4,3	3,6	3,9	3,1	3,0	3,1	3,5	3,1	4,9	4,3	3,5	3,7
Avenir dans l'entreprise	4,1	3,7	4,2	4,6	5,4	4,4	4,3	3,1	3,0	4,3	4,5	3,9	5,8	5,7	4,3	4,3
Rémunération	4,1	5,8	4,4	4,8	4,9	5,4	4,7	3,5	3,9	4,2	3,8	5,0	5,3	5,5	4,3	4,5
Dirigeants	4,6	4,8	4,0	5,0	4,2	5,0	4,7	3,9	4,0	3,9	4,3	4,1	5,6	5,1	4,3	4,6
Dialogue social	5,0	4,9	4,1	5,2	4,5	4,8	4,9	4,2	4,0	4,1	4,6	4,5	5,8	5,8	4,6	4,8
Charge de travail	5,2	5,8	4,7	5,4	6,1	5,5	5,3	4,8	5,0	4,9	5,1	5,5	5,8	6,7	5,2	5,3
Avenir de l'entreprise	5,6	4,7	5,5	5,8	6,0	6,7	5,7	3,7	3,0	5,1	5,8	5,8	6,9	7,2	5,2	5,5
Autonomie dans le travail	6,1	5,4	5,4	6,1	6,3	6,3	6,0	4,5	5,0	4,9	5,0	6,2	6,4	6,8	5,4	5,7
Ethique	6,3	5,9	5,9	6,4	6,9	6,6	6,3	5,5	5,6	5,1	5,8	6,2	6,8	7,1	5,8	6,1
Conditions de travail	6,3	7,1	6,1	6,4	6,6	6,2	6,4	5,3	5,8	6,5	6,2	5,9	7,4	7,9	6,4	6,4
Note globale	5,0	5,2	4,7	5,3	5,5	5,4	5,2	4,1	4,2	4,6	4,8	5,0	6,1	6,1	4,9	5,0



Christine Deneuve

Notre invitée

Les mésaventures de SOFINCO et FINAREF

Le Groupe Crédit Agricole annonce le rapprochement de SOFINCO et FINAREF avec la mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Vie des syndicats et sections syndicales

UNSA 2A : La Fédération de l'UNSA 2A a tenu son congrès à Angers. Alain Auzemery de Groupama succède à Dominique Rougier du Crédit Agricole à la tête de la Fédération. Alain Auzemery, secrétaire général de la section fédérale Groupama est remplacé à la tête de celle-ci par Thierry Huyghe. Philippe Fontenel a été réélu à la tête de la section fédérale du Crédit Agricole.

Caisse des Dépôts et Consignations : Notre syndicat de la CDC a tenu son congrès à la Rochelle. Luc Dessenne a été réélu Secrétaire général. L'UNSA est première organisation syndicale dans cette importante entreprise. Luc Dessenne a écrit au Président de la République nouvellement élu pour attirer son attention sur l'importance de la CDC dans le financement de l'économie française. François Hollande, ayant annoncé sa volonté de créer une « Banque publique d'investissements », Luc Dessenne a insisté sur le risque de double emploi à la CDC, outil efficace, rôlé et présent depuis longtemps sur le terrain de l'aide aux entreprises dans le cadre de programmes publics d'investissements et d'aide aux PME par le truchement de filiales spécialisées.

Banque Populaire Rives de Paris : Notre syndicat majoritaire dans l'entreprise, a tenu son assemblée générale annuelle à Paris.

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnole
Tél : 01 48 18 88 22

courriel : bque-ass@unsa.org
SITE :
<http://banques-assurances.unsa.org>

Au terme d'une procédure engagée en juillet 2009, le TGI de Paris, saisi par le CE de SOFINCO, annule un premier PSE conduit par une ordonnance de référé en octobre 2009.

En décembre 2009, une nouvelle version est communiquée au CE qui tient compte de ces exigences.

Il s'agit désormais de procéder à environ 217 suppressions de postes avec des procédures de reclassement.

Une expertise, demandée par le CHSCT fin 2009, montre que la Direction de SOFINCO, en cohérence avec les projets du Groupe Crédit Agricole, entend procéder à des transformations importantes de l'Entreprise.

SOFINCO (convention collective AFB) et FINAREF (convention collective ASF), grands acteurs du crédit à la consommation et filiales à 100% de Crédit Agricole SA, fusionnent le 1^{er} avril 2010 pour donner naissance à Crédit Agricole Consumer Finance (CACF).

Les négociations sur un accord d'adaptation pour harmoniser les deux entités débutent en mars 2011, 4 mois seulement avant la fin de la période de survie des accords et n'aboutissent pas.

Il en résulte des négociations sur les horaires de l'ex-périmètre FINAREF avec les Organisations Syndicales et une présentation au CHSCT qui missionne le Cabinet ORSEU. Cabinet qui relève la non-application du Code du Travail depuis le 1^{er} juillet 2011 (fin de la période de survie des accords FINAREF fixée au 30 juin 2011).

Le Directeur Général de CA-CF annonce le 29 septembre 2011 qu'un plan d'adaptation sera présenté au Comité d'Entreprise dans les mois qui suivent.

Le 14 décembre 2011, Philippe Dumont, DG de CA-CF, revient pour

présenter son plan d'adaptation au Comité d'Entreprise qui prévoit un désendettement du Groupe Crédit Agricole S.A. à hauteur de 50 milliards € et une contribution de 8 milliards pour CA-CF s'appuyant sur 4 leviers :

- 1 Réduction de l'activité à hauteur d'1 milliard €,
- 2 Cessions de créances douteuses pour 1 milliard €,
- 3 Cessions de filiales à l'international pour 3 milliards €,
- 4 Diversification des sources de refinancement pour 3 milliards €,

Ce qui entraînerait la suppression de 300 postes en France et 300 postes à l'International.

Le 2 avril 2012, le Directeur Général de CA-CF présente le plan d'adaptation et de transformation de CA-CF France aux motifs de la crise financière, de la Loi sur le Crédit à la Consommation et des exigences réglementaires Bâle III.

490 postes supprimés sur le seul périmètre France !

Un Plan de Sauvegarde de l'Emploi misérable, sans aucune proportionnalité par rapport à la taille du Groupe Crédit Agricole.

Cette situation est le résultat de l'incurie de la Gouvernance du Groupe dans ses investissements hasardeux et son choix de maintenir des niveaux de rémunération en progression constante pour les actionnaires et les dirigeants.

Face à ses difficultés, le Groupe Crédit Agricole sacrifie sa filiale crédit à la consommation sur l'autel du profit.

L'UNSA s'oppose à ces licenciements boursiers !

Christine Deneuve,
DSN au CA-CF

Des femmes et des hommes qui nous sont indispensables

Plus le temps passe, plus le dossier Crédit Immobilier de France (CIF) ressemble par certains aspects au dossier grec. Dans un cas comme dans l'autre, les problèmes étaient connus et soulignés depuis un bon moment. Pour le CIF l'alerte du danger de difficultés de refinancement sur le marché par Standard & Poor's aurait dû déclencher une remise en question de son modèle économique.

Au lieu de cela ses dirigeants ont préféré changer d'agence de notation en prenant Moody's. Quelques mois plus tard le verdict fut le même avec une dégradation à la clé, quasi mortelle. Les dirigeants du CIF jouent les innocents alors qu'ils sont responsables.

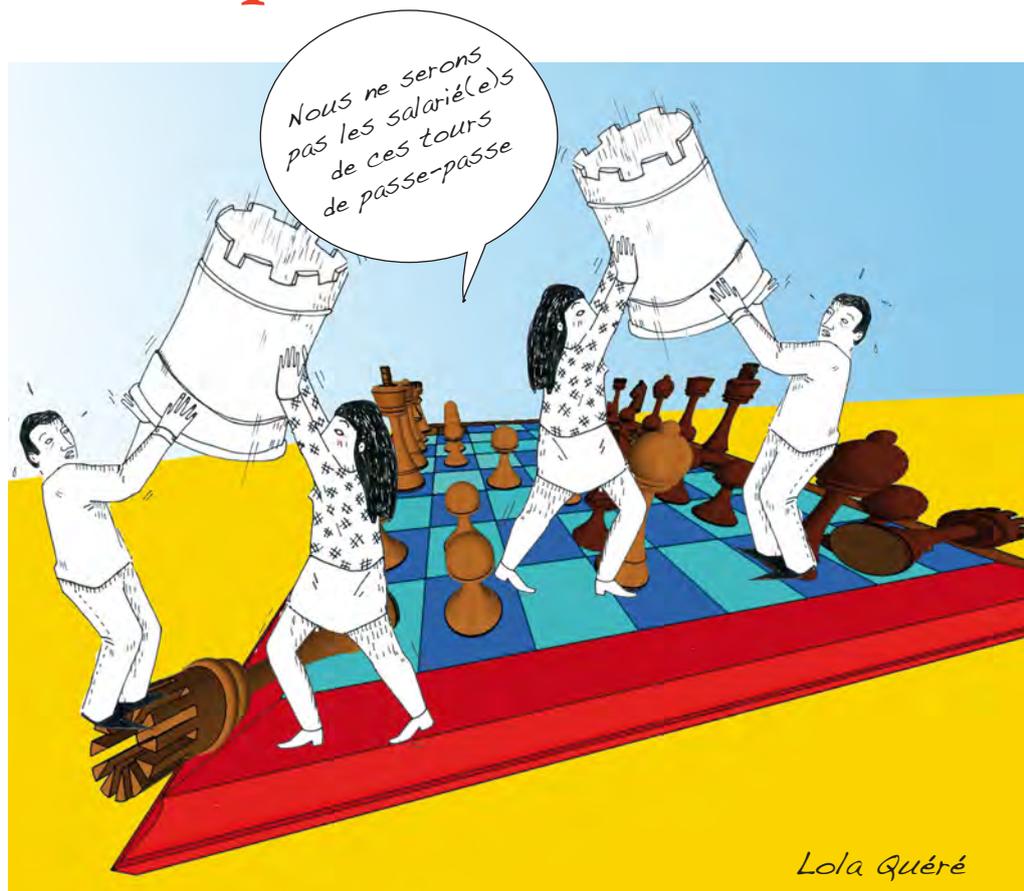
Le Trésor a échoué à le faire adosser à la Banque Postale et refusé de lui porter sa garantie. Mosco et ses

Bercy boys ont volé in fine au secours du CIF apportant la garantie de l'Etat à condition qu'il cesse toute activité commerciale se contentant de gérer l'existant. Personne ne doit oublier les 2500 emplois. Nous c'est notre obsession. Le CIF a un trésor, son personnel. Ils et elles sont des professionnels du logement social, ils en connaissent non seulement les rouages mais aussi la clientèle. Il serait criminel et non responsable de laisser partir au chômage 2500 hommes et femmes compétents dans un créneau financier et social touchant à l'acquisition de biens immobilier par une population aux revenus modestes dont les réseaux bancaires ne veulent pas, car peu rentables.

Le 13 septembre le personnel du CIF (plus de 2000 sur 2500) a manifesté sa volonté de peser dans l'avenir du dossier et donc de son emploi. Il s'est fait entendre à Poitiers, Dijon, Lille et Rennes.

L'UNSA syndicat majoritaire de l'entreprise va continuer à se battre avec les salariés du groupe, afin que tous ces professionnels indispensables dans la conjoncture actuelle continuent à travailler pour le bien commun.

Luc Martin-Chauffier



Lola Quéré

Sommaire

Dossier pages 2-3 : Elections TPE du 28 novembre au 12 décembre 2012

page 4 : Nos invités : 3 questions à deux responsables UNSA du Crédit Immobilier de France

Brèves : • A la diète comme tout le monde, retraite chapeau des cadres dirigeants les extra commissions des courtier • BNP Paribas accord sur la gestion de l'emploi dans le cadre d'une « charte sociale européenne » • Elections DP à la CDC



A la diète comme tout le monde

Les employeurs ne cessent de rappeler la nécessité de baisser les frais généraux avec le message subliminal que la seule façon d'y parvenir serait de réduire les effectifs et geler les salaires. Et pourtant, il y a tant d'autres voies possibles :

**• retraite chapeau
des cadres dirigeants**

Dans le cadre de la loi des finances rectificatives (PLFR) 2012, le Parlement a décidé d'alourdir, le 31 juillet 2012, les taxes pesant sur ces régimes de retraite supplémentaire à prestations définies. A partir du 1^{er} janvier 2013, le taux de contribution des employeurs doublera passant de 16% à 32% sur les rentes liquidées, de 12% à 24% sur les primes versées à un organisme gestionnaire et de 24% à 48% sur les retraites qui seront liquidées (provisions). Non seulement ce système de retraite supplémentaire est particulièrement injuste car réservé à une petite élite, mais en plus il devient ruineux pour les entreprises en faisant déraiser les frais généraux. Il est temps de supprimer purement et simplement les retraites chapeaux des cadres dirigeants.

**• les extra commissions
des courtiers**

Certains grands courtiers se livrent depuis quelque temps à un vilain chantage vis-à-vis des compagnies d'assurance. Soit celles-ci leur versent, en sus des commissions et honoraires liés à chaque contrat, des extra commissions en fonction du volume d'affaires annuel qu'ils apportent, soit ils orientent les affaires vers d'autres compagnies. Et cela dans l'absence totale de transparence vis-à-vis des assurés. Sans compter que ces commissions alimentent souvent exclusivement les cadres dirigeants de ces cabinets de courtage. Il est temps que ces pratiques soient dénoncées auprès des clients et des autorités de contrôle afin qu'elles cessent.

Élections TPE

du 28 novembre au 12 décembre 2012

Les salariés travaillant chez un agent général d'assurances, et ceux travaillant chez un courtier d'assurances, sont concernés par cette élection de représentativité des syndicats. Nous demandons à tous nos adhérents et militants connaissant ou travaillant avec des salariés de ces métiers, de les inciter à participer à ce vote, pour à la fois faire progresser leur statut de salarié à part entière, et donner à l'UNSA encore plus de poids dans le paysage syndical français et européen

banques
UNSA
assurances

Entreprise de 1 à 10 salarié(e)s
TPE
Salarié(e)s à part entière!

Vous travaillez chez un agent général d'assurances qui dépend de la convention collective nationale du personnel des agents généraux d'assurances du 2/6/2003

Vous ne bénéficiez pas comme les salarié(e)s des compagnies d'assurances d'élue(e) du personnel ou de **représentants syndicaux**

Pour la première fois, vous allez voter entre le 28 novembre et le 12 décembre pour désigner les syndicats qui négocient les évolutions de votre convention collective, ainsi que les accords interprofessionnels qui régissent la vie sociale du pays

L'UNSA est un syndicat moderne, pragmatique dont l'objectif est d'obtenir par la négociation des avancées sociales pérennes et la création de services gratuits d'informations pour les personnels des TPE

www.unsa.org

salarié(e)s agent général
salarié(e)s agent général
A l'occasion de cette première élection ouverte aux salariés des TPE, nous vous invitons à voter

UNSA
libres ensemble

banques
UNSA
assurances

Entreprise de 1 à 10 salarié(e)s
TPE
Salarié(e)s à part entière!

Vous travaillez chez un courtier d'assurances qui dépend de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et / ou de réassurances du 18/1/2002

Vous ne bénéficiez pas comme les salarié(e)s des compagnies d'assurances d'élue(e) du personnel ou de **représentants syndicaux**

Pour la première fois, vous allez voter entre le 28 novembre et le 12 décembre pour désigner les syndicats qui négocient les évolutions de votre convention collective, ainsi que les accords interprofessionnels qui régissent la vie sociale du pays

L'UNSA est un syndicat moderne, pragmatique dont l'objectif est d'obtenir par la négociation des avancées sociales pérennes et la création de services gratuits d'informations pour les personnels des TPE

www.unsa.org

salarié(e)s courtier d'assurances
salarié(e)s courtier d'assurances
A l'occasion de cette première élection ouverte aux salariés des TPE, nous vous invitons à voter

UNSA
libres ensemble

BNP Paribas signe un premier accord sur la gestion de l'emploi dans le cadre d'une « charte sociale européenne »

Définir les règles et les approches communes pour les entités du groupe BNP Paribas en Europe sur « la démarche et des outils qui permettront d'anticiper les changements, en préparant les salariés aux évolutions à venir et en permettant d'envisager des solutions à leur situation spécifique » et sur « l'accompagnement social des programmes de transformation applicables aux entités dès lors que ceux-ci ont des conséquences sur l'emploi ». C'est l'objectif d'un accord sur la gestion de l'emploi signé le 10 juillet 2012 par BNP Paribas avec les deux fédérations syndicales européennes FECEC et UNI Europa et une délégation des membres du bureau de son comité de groupe européen.

BNP Paribas a une présence dans 80 pays avec près de 200 000 collaborateurs, dont plus de 150 000 dans 20 pays en Europe. L'accord constitue le premier volet d'une « Charte sociale européenne », dont l'objectif est de s'enrichir progressivement avec d'autres thématiques telles que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention et le suivi des risques psychosociaux.

« Eviter le recours aux licenciements collectifs »

L'accord, conclu pour trois ans comprend deux titres : « Anticiper les évolutions » et « Gérer l'emploi ».

« En cas de projet de changement organisationnel majeur ayant des conséquences significatives sur l'emploi », l'accord prévoit que les entreprises du groupe BNP Paribas en Europe « rechercheront à éviter le recours aux licenciements collectifs en utilisant si possible d'autres approches basées sur le volontariat ». Dans l'hypothèse où, une entreprise du groupe BNP Paribas en Europe serait contrainte de mettre en place un plan de licenciements collectifs, l'accord prévoit que l'amélioration des législations locales « pourra faire l'objet de discussions ou de négociations avec les représentants du personnel locaux » et que, « si nécessaire et sur la base du volontariat, les plans pourront prévoir la mise en œuvre des mesures d'accompagnement destinées à favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des collaborateurs sous forme, par exemple, d'outplacement ou d'aide à la formation ».

Bilan social européen. La deuxième édition du Bilan social européen de BNP Paribas (daté 2011) est paru.

NoS invités

Trois questions à deux responsables UNSA du Crédit Immobilier de France

L'UNSA syndicat majoritaire au CIF travaille avec l'ensemble des autres syndicats et du personnel pour préserver l'activité du CIF malgré les fautes des dirigeants de l'entreprise



Élections

Élections DP à la CDC des salariés de l'établissement public

CFDT	369	35,89 %	+ 2,92 %
CGC	195	18,97 %	- 0,23 %
UNSA	192	18,68 %	+ 2,52 %
CGT	184	17,90 %	+ 0,87 %
SNUP (FSU)	47	4,57 %	
FO/CFTC	41	3,99 %	- 8,48 %

Exprimé : 1028

L'UNSA passe de la 4^{ème} à la 3^{ème} place et progresse de + 2,52 % des voix.

Nous rappelons que dans la future BPI, l'UNSA est première à la Caisse des Dépôts, au FSI, à Oséo et à Ubifrance, les composantes de la future Banque Publique d'Investissement.

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES,

ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Responsable :

Luc Martin-Chauffier

21 rue Jules Ferry

93170 Bagnole

Tél : 01 48 18 88 22

courriel : bque-ass@unsa.org

Site :

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

1 - Responsables syndicaux UNSA au CIF, majoritaires très largement, vous avez réussi avec les autres syndicats, le 13 septembre à mettre dans la rue à Paris près de 85% du personnel en manifestation. Quelle conclusion en tirez vous pour la suite ?

D'abord je dirais que nous sommes totalement satisfaits de cette manifestation, c'était une vraie réussite. En effet, mobiliser 85% du personnel du CIF venant de toute la France et ce en 10 jours, je pense que l'on a réussi notre pari. Je profite de cette tribune pour saluer l'excellent travail fourni par les collègues de la logistique UNSA.

Notre leitmotiv était de défendre nos métiers basés sur l'accession à la propriété pour les ménages modestes (voire très modestes par l'intermédiaire de nos actionnaires) et de dire haut et fort que l'accession sociale doit être un enjeu important dans la stratégie de nos dirigeants politiques actuels et que l'on ne peut aujourd'hui se passer de spécialistes.

Pour la suite, le combat continue, nous nous mobilisons pour nous rendre le plus nombreux possible au Congrès HLM de Rennes le 25 septembre prochain. Chaque filiale manifeste également dans sa propre région.

2 - L'attitude de la Direction sortante du CIF vous paraît-elle responsable pour l'avenir tant du groupe que des 2500 salariés qui le compose ?

Responsable est un bien grand mot ! On peut souligner surtout qu'ils ont une

ligne de conduite immuable, la communication, tant vers les représentants des salariés que vers les médias pour défendre notre société, n'est certainement pas leur point fort. Ils s'arcbutent sur leur position disant qu'ils n'ont jamais eu l'opportunité ces dernières années de pouvoir s'adosser dans des conditions satisfaisantes, et que notre situation économique est bonne, tous les voyants sont au vert. Ils demandent donc au gouvernement de nous sortir de l'impasse et de trouver une solution pérenne.

3 - Comment comptez-vous imposer les représentants des salariés dans les discussions et les négociations sur la suite des événements ?

Nous avons déposé le 13 septembre dernier une demande officielle de tenue de comité de groupe extraordinaire, et ce le plus rapidement possible, et nous nommerons un expert social (notre syndicat demandera ORSEU EXPLICITE).

Nous établirons alors les contours exacts du groupe de négociation avec tous les partenaires sociaux. Mais même si ce n'est pas la volonté de nos dirigeants nous demanderons au moins la mise en place d'un accord de méthode au niveau du groupe. Nous n'en sommes pas encore là, aujourd'hui nous continuons à défendre notre identité. Demain sera un autre jour.

Gérald Parent et de Corinne Carre,
responsables syndicaux UNSA
au Crédit Immobilier de France

On achève bien les chevaux

L Le film de Sydney Pollock en 1969 « *On achève bien les chevaux* » retraçait les marathons de la danse qui opposaient des couples dans une ambiance de cirques romains pour gagner quelques dollars de primes pour ceux qui ne s'écroulaient pas de fatigue. C'était l'époque de la Grande Dépression en 1930 aux Etats-Unis.

Au début du XXI^{ème} siècle, nous avons dans les banques des pratiques de vente commerciale s'apparentant aux marathons de la danse. Le benchmark et les challenges en sont des dérivés.

Le benchmark consiste à organiser au niveau d'une direction régionale d'agences bancaires une compétition entre les agences des différents groupes sur la réalisation d'objectifs commerciaux, les meilleures étant récompensées financièrement et en avancement, les autres sanctionnées sur les mêmes critères.

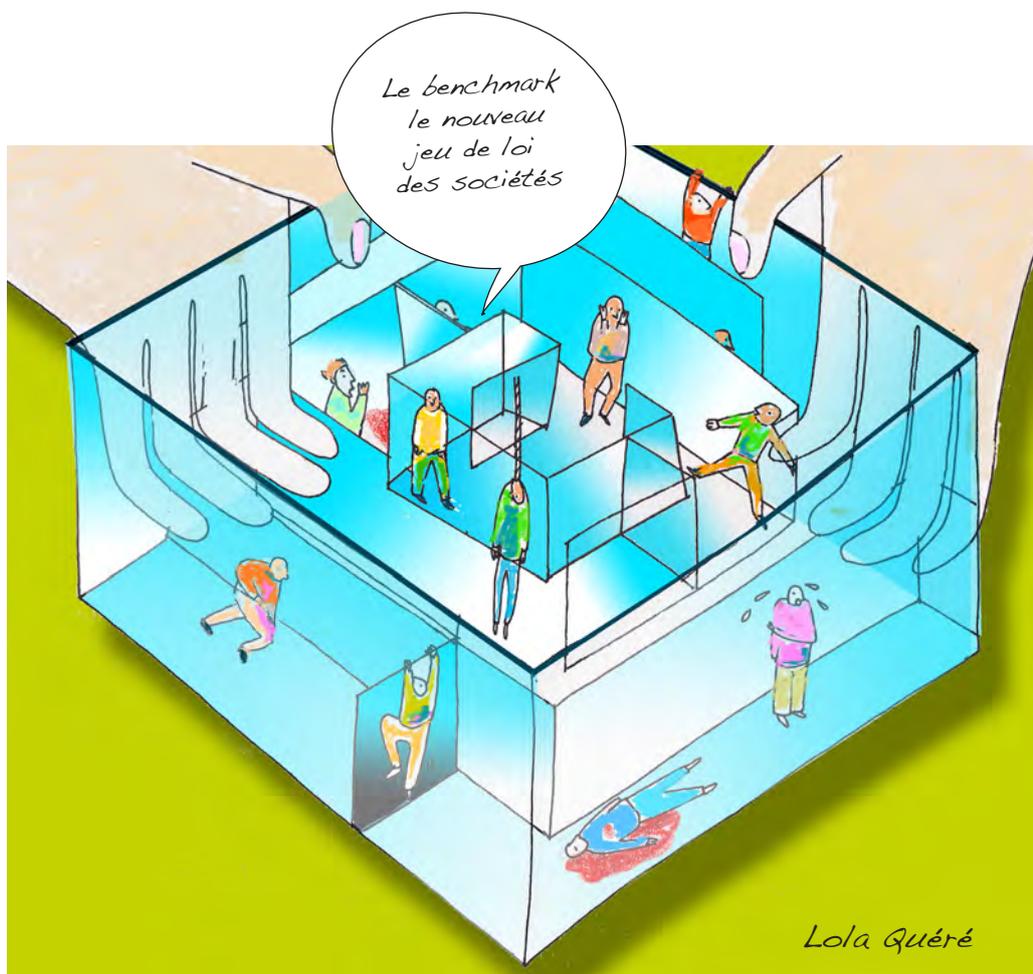
Les challenges sont des compétitions du même ordre entre les personnes d'une même agence et cela tout au long de l'année sur des produits différents. Benchmark et challenges se déroulant de concert. Etre bon dans le cadre d'un challenge n'exclut pas une sanction dans le cadre du benchmark. C'est carotte et bâton en même temps.

Les salariés concernés sont dans un stress permanent entraînant une accentuation des risques psychosociaux et allant jusqu'à une montée importante des attitudes suicidaires. Ces méthodes doivent disparaître, les salariés doivent pouvoir exercer leur métier dans le respect de l'éthique professionnelle et non pas la peur au ventre.

Nous reviendrons sur ce sujet dans un dossier complet sur les pratiques bancaires et les réponses qu'apportent la Justice et l'administration du Travail aux débordements des banquiers.

Il y va non seulement de la santé physique, mentale et vitale des salariés mais aussi de leur dignité.

Luc Martin-Chauffier



• Congrès UNSA-GMF

Le syndicat UNSA-GMF a tenu son congrès à Bagnolet. Jean-Pierre Dubessay (GMF Assurances) a été réélu secrétaire général, Delphine Gonzalez (GMF Assurances) et Christiane Alvarez (Téléassurances) sont élues secrétaires générales adjointes. Thomas Gurgey (Fidélia) est désigné comme représentant du syndicat au comité de groupe GMF. Le syndicat se félicite du très bon résultat de l'UNSA aux élections de Téléassurances qui est arrivé premier avec 46,7 %. Lors du congrès, ont été préparées les futures élections pour Fidélia et GMF Assurances prévues en mars 2013.

• BPI

Les organisations syndicales UNSA CDC, UNSA OSEO, UNSA UbiFrance et la Fédération UNSA Finances ont rencontré le cabinet du ministre de l'Economie. Elles ont évoqué les modalités pratiques de la mise en place de cette nouvelle structure et les conséquences sociales pour les personnels des sociétés concernées (Oséo, CDC Entreprises, FSI, Caisse des Dépôts, UbiFrance).

La future Banque Publique d'Investissement (BPI), créée pour financer les PME, PMI et les filières d'avenir, disposera d'une force de frappe de 42 milliards d'euros et ouvrira ses portes en janvier 2013.

Cette somme se répartira en 20 milliards d'euros destinés aux prêts, 12 milliards serviront de garanties et 10 milliards d'euros seront consacrés à des investissements en fonds propres sur le quinquennat.

Son statut (EPIC) sera celui d'une Compagnie financière dont le capital sera détenu à 50 % par l'Etat et 50 % par la Caisse des Dépôts.

Créée autour d'une holding, la BPI aura plusieurs filiales, Prêts, Investissements... et un puissant réseau dans chaque région regroupé autour d'un guichet unique.

En réponse à nos questions, notamment sur l'emploi des personnels concernés, nos interlocuteurs précisent que la BPI regroupera tous les personnels en fonction et qu'il n'y a aucun objectif de diminution des effectifs ; au contraire la BPI doit être un outil offensif et disposer des moyens appropriés.

Le futur Directeur général, Nicolas Dufoureq a principalement comme mission de définir les objectifs et les contours de l'établissement avant la fin de l'année. Il rencontrera très rapidement les organisations syndicales pour recueillir leurs attentes.

COVEA où vas-tu ?

Pourquoi donc notre PDG Thierry Derez est-il si pressé de transformer COVEA et de quelle transformation s'agit-il ? COVEA regroupe les enseignes – MAAF, MMA et GMF.

En septembre nous apprenions que les conseils d'administrations des trois enseignes seront convoqués en octobre ainsi que les Comités d'Entreprise et les Comités de Concertation et d'Information (CCI) pour une présentation du projet de réorganisation juridique et financière du groupe COVEA. Parallèlement les directions générales préviennent les syndicats de se préparer à lancer les expertises qu'ils ne manqueront pas de demander afin qu'elles soient bouclées pour le 31/12/2012 !!!

COVEA pour un jeune diplômé des plus hautes écoles de la République. Si c'est vraiment le cas c'est peut-être une chance que l'on ne les recrute pas !!! Parmi les motivations de cette réorganisation est évoquée la complexité du groupe entraînant beaucoup de travail pour les équipes du secrétariat général de COVEA. Nous reconnaissons ainsi que nous sommes dans une mutuelle à visage humain puisque le PDG se soucie fortement de la charge de travail des équipes de ses proches collaborateurs. Nous l'en remercions mais nous ne sommes pas dupes.

Voilà qui n'est pas courant. Pourquoi cette transformation ? Tout d'abord notre PDG nous explique qu'il a du mal à recruter car COVEA pâtit d'une attractivité limitée. Effectivement, il est parait-il difficile de comprendre ce qu'est

Une véritable raison apparaît lorsqu'au CCI Thierry Derez dit : « J'ajouterais que notre structure actuelle ne nous met pas véritablement en situation de procéder à une opération fiable et structurante sur le marché fran-

çais. Si une entreprise mutualiste venait à connaître des difficultés à un horizon plus ou moins lointain, nous nous trouverions dans une situation un peu délicate, car il est permis de penser que cette entité mutualiste viendrait bénéficier pendant quelques années du climat chaleureux, du potentiel et du savoir de COVEA. Une fois rétablie, l'entité n'aurait guère de difficultés à repartir. Notre structuration actuelle rendrait l'arrimage de la nouvelle entrante difficile et fragile » Le spectre de GROUPAMA flotte dans l'air Thierry est-il au coin du bois et affûterait-il ses armes ?

Lors de ce même CCI quand Le secrétaire général du groupe dit : « Cette organisation nous donnera la capacité de mobiliser plus facilement nos ressources financières ». Il faut ici comprendre que les mécanismes mis en œuvre permettront à Covea de pomper les fonds propres de nos mutuelles sans qu'elles aient quoique ce soit à dire. Aujourd'hui COVEA dispose de 8 à 9 milliards d'euros utilisables immédiatement. Avec la nouvelle organisation il pourra mobiliser 15 milliards d'euros en puisant à la MAAF à la GMF et chez MMA. Pour vous donner un ordre d'idée de ce que représente cette somme un peu abstraite c'est tout simplement le trou de la Sécurité Sociale en 2011 !!!

Cette nouvelle société qui se nommera COVEA Coopération n'est évidemment pas une mutuelle, mais une société anonyme classique, elle détiendra dans un second temps 100 % des sociétés opérationnelles, MAAF, MMA, GMF et leur personnel (25 000 personnes). Elle sera dirigée par un Conseil d'Administration composé de 18 administrateurs, 6 pour chaque mutuelle. On peut s'interroger sur la perte de pouvoir des conseils d'administrations propre à chaque mutuelle. Souvenons-nous du fiasco de la tentative d'admission du Groupe Belge Ethias au sein de COVEA, projet porté essentiellement par Thierry Derez et stoppé

grâce aux expertises mandatées par les syndicats qui ont permis de découvrir le puit sans fond de ce groupe qui aurait certainement coûté pas loin de 2 milliards d'euros à COVEA par le jeu de la solidarité induite par le «Pacte de Famille», contrat obligeant les autres partenaires à subvenir aux besoins du défaillant. Il est primordial que des représentants du personnel de chaque enseigne soient au conseil d'administration avec pouvoir de vote. Laisser seul un PDG qui aura choisi tous ses administrateurs est assimilable non pas à lui signer un chèque en blanc mais à signer par avance tout le chéquier.

La volonté de Thierry Derez est de pouvoir décider des options stratégiques uniquement avec le conseil d'administration de COVEA sans avoir besoin comme aujourd'hui de l'accord des conseils d'administrations de chaque mutuelle. C'est plus simple, plus rapide, et moins risqué surtout pour lui. En cas de décisions mettant en difficulté COVEA ce sera bien sûr les personnels de MAAF, MMA et GMF qui paieront l'addition.

Alors pourquoi notre PDG Thierry Derez est-il si pressé ? L'arrivée de Solvabilité 2 va révéler quelques failles dans des sociétés d'assurance obligeant certaines à s'associer pour mettre en conformité leurs ratios de solvabilité. Il faut bien voir que la progression de COVEA se fait bien plus fortement par la croissance externe que par la progression de parts de marché de nos enseignes phares. Alors notre PDG affûterait-il ses armes pour être prêt à négocier dans les meilleures conditions une arrivée d'autres assureurs comme par exemple GROUPAMA au sein d'un groupe de mutuelles capitalistiques humaines et bienveillantes comme le sera COVEA Coopération. Ce projet est très risqué, il sera mis en place un pouvoir de décision centralisé par le biais de COVEA Coopérations sans aucun contre pouvoir.

par Jean-Pierre Dubessay du syndicat GMF-UNSA



Élections

Téléassurances (Groupe GMF)			
CE 2012			
Inscrits :	675		
Exprimés :	509		
UNSA :	240	47,20 %	+ 14 %
CGT :	161	31,60 %	
FO :	47	9,20 %	
CGC :	38	7,50 %	
CGC représentatif collège cadre			
CFDT :	23	4,05 %	
CFTC :	18	3,59 %	

La présence sur le terrain de nos militants a été reconnue par les salariés de l'entreprise.

Groupe BPCE

(Caisse d'Épargne, Banque Populaire, Natixis ainsi que de nombreuses autres entreprises comme le Crédit Foncier, la Coface, la Banque Palatine et d'autres, qui regroupent plus de 80 000 inscrits). Le ministère du Travail et BPCE ont publié le classement des organisations syndicales dans la perspective de 2013.

1/ CFDT :	23,99 %
2 / UNSA :	19,83 %
3/ CGC :	16,44 %
4/ CGT :	11,38 %
5/ FO :	10,50 %

Non représentatifs : CFTC : 9,12 % et Sud 7,51 %

Notre invité

Frédéric Raison, nouveau secrétaire de l'UNSA-MAIF

interviewé par Patrick Corcy

Augmentations générales décidées pour 2012 Mesures pérennes

Banques Populaires	400 € pour les salaires inférieurs ou égal à 25 000 €	300 € pour les salaires compris entre 25 000 et 60 000 €
La Banque Postale	1,2 % pour les non-cadres	entre + 1,5 % et 2 % avec un minimum de 0,9 % pour les cadres
BNP Paribas	0,6 % avec un plancher de 250 €	
Caisses d'Epargne	350 € pour les salaires inférieurs à 30 000	300 € pour les salaires compris entre 30 000 et 60 000 €
Crédit Agricole	+ 1,40 % sur la grille de rémunération, avec un plancher de 300 €	
Société Générale	Société Générale 0 % d'augmentation	



du « réseau », tout en restant disponible pour l'exercice de ses mandats. « Notre syndicat souffrait d'attaque permanente de la part des autres organisations syndicales qui pour certaines essayaient de nous discréditer en nous faisant passer pour le syndicat du patron ! ».

Grâce à l'action de tous ses DS, ses DP, ses élus, l'UNSA-MAIF est devenue en 2010, le 4^{ème} syndicat de l'entreprise sur les 6 qu'elle compte actuellement, en étant parti de zéro en 2006.

« Malheureusement, le décès de notre secrétaire, Richard Marsaud, il y a un an nous affecta tous, ainsi que nos adhérents et sympathisants ».

Technicien d'assurances au sein du groupe MAIF depuis 1999, Frédéric, 41 ans, s'est engagé dans l'action syndicale au côté de l'UNSA-MAIF en 2007, peu de temps après la création du syndicat par Richard Marsaud. « J'étais à la recherche d'un syndicat constructif, nouveau, dont la philosophie reposait sur la négociation et non pas le rapport de force permanent ».

Tout d'abord élu au comité d'entreprise, puis désigné par le syndicat en tant que délégué syndical : « je souhaitais connaître les tenants et les aboutissants de chaque dossier abordés en négociation paritaire et sur lesquels le comité d'entreprise était appelé à se prononcer ».

Frédéric est un homme de terrain, disponible, qui s'est employé malgré un éloignement géographique du siège social important, près de 800 kms, à faire connaître et reconnaître ce nouveau syndicat qu'était l'UNSA-MAIF au sein

Dominique Cortial assurait depuis la lourde tâche de succéder à Richard. Malgré les efforts de tous, l'UNSA-MAIF a perdu en juillet dernier, du fait notamment de l'absence de quorum au premier tour des élections CE-DP, ses élus au comité d'entreprise mais demeure représentative. Frédéric ainsi que ses camarades, se battent actuellement pour obtenir la nomination de leur représentant syndical au CE, puisque la loi de 2008 sur la représentativité, qu'ils jugent contraire à l'art 11 de la convention européenne des Droits de l'Homme, les prive de cette représentation et donc de l'information indispensable à la négociation paritaire.

« Je vais, avec le soutien de mes camarades, me battre pour redonner la place que mérite l'UNSA-MAIF au sein de notre entreprise, en étant force de proposition, en mettant en avant systématiquement la philosophie constructive et objective qui nous anime ! ».

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Responsable :
Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnole
Tél : 01 48 18 88 22

courriel : bque-ass@unsa.org
SITE :
<http://banques-assurances.unsa.org>

Durcissement de la crise

Insidieusement dans nos professions les effets de la crise se font de plus en plus sentir.

Les NAO vont se traduire par un quasi 0% pour les mesures pérennes salariales. La BNP Paribas et le LCL donnant le « la » comme de coutume.

Les embauches dans les grands réseaux ont chuté en 2012 et chuteront plus encore en 2013, dans des secteurs qui embauchaient jusqu'à présent.

Des plans de départs volontaires sont mis en place, en attendant des plans de licenciements qui ne sont pas la tradition dans les grands réseaux bancaires. Les accidents économiques sont de plus en plus nombreux : Dexia, Crédit Immobilier de France (CIF), Groupama, CA-CF et d'autres.

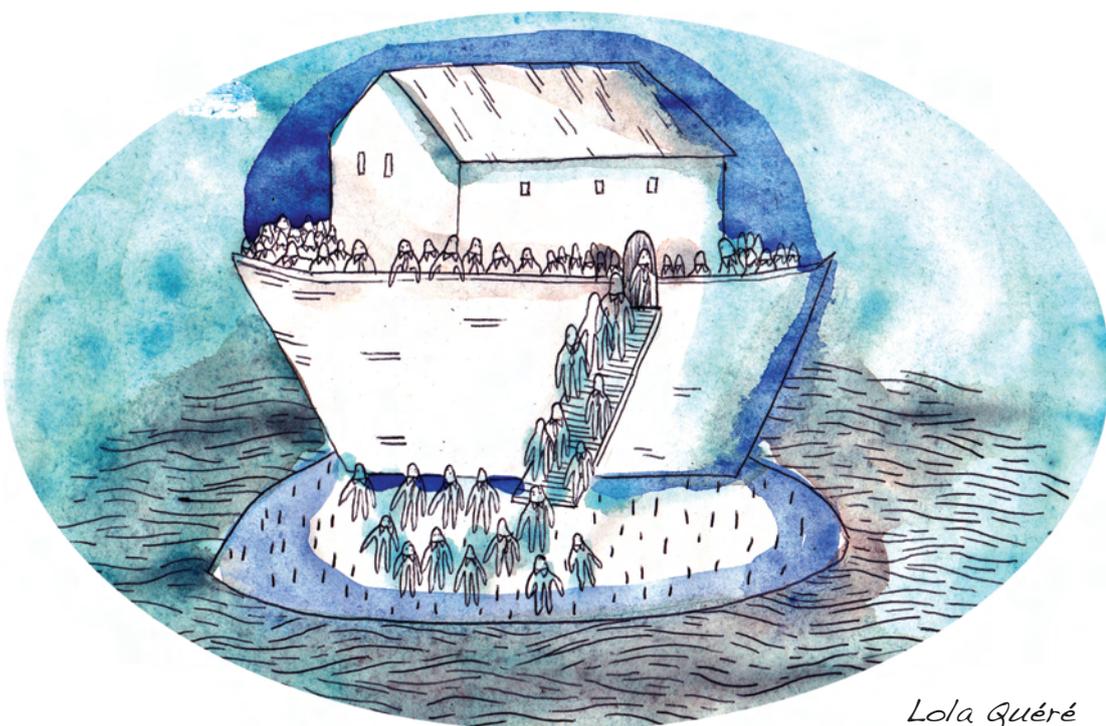
Les pratiques de management inspirées de modèles anglo-saxons comme « le benchmark, les challenges, le racking » sont attentatoires à la dignité des salariés en les mettant en compétition entre eux, elles deviennent habituelles.

Par ailleurs, il ne faudrait pas que la « méthode Florange » devienne la règle en matière de gouvernance. C'est pourtant ce que nous subissons avec le CIF. L'Elysée a un point de vue, Matignon un autre, Bercy un troisième, le tout manipulé par l'ancienne direction. Le personnel est ballotté dans tous les sens et les syndicats au milieu cherchent à préserver l'emploi du plus grand nombre.

Il est temps que la cohérence devienne la règle et que au plus haut niveau le professionnalisme s'impose. Raison de plus pour bien profiter des Fêtes à venir, la suite risque de ne pas être drôle.

Pace e salute a tutti.

Luc Martin-Chauffier



Lola Quéré



LCL

Aucune mesure générale,

- + 0,9 % de la masse salariale en mesures salariales individuelles. 70 % de ces mesures ne seront attribuées qu'à partir de septembre 2013. 75 % du personnel en seront exclus.

- Les indemnités sur les frais de garde sont portées à 4,70 € contre 4,50 €.

- Les primes de rentrée scolaire augmentent en moyenne de 9,5 %.

- Le plafond des ressources pour l'obtention du prêt social est porté à 29 K€ contre 27 K€ pour une personne seule, à 47 K€ contre 44 K€ pour un couple, la majoration par enfant à charge reste inchangée à 4 K€.

- Augmentation de la participation employeur de 1€ par mois à la complémentaire santé.

L'augmentation minimum pour le passage au niveau H est rabotée de 200 € (1 800 € à 1 600 €).

BNP-Paribas

Les négociations salariales 2012 viennent de s'achever, signées par le seul SNB, avec :

- Une mesure d'augmentation pérenne sur les salaires fixes de 0,50 %, valeur 01/04/2013 avec un plancher de 220 €.

- Une prime dite « complément exceptionnel d'intéressement », de 730 € brut, versée fin décembre 2012.

- Une enveloppe au titre de l'égalité professionnelle d'1 million d'euros.

Crédit immobilier de du labyrinthe, le

Le dossier du Crédit immobilier de France a dominé l'actualité sociale bancaire de cet automne. Cette affaire est emblématique à plus d'un titre.

D'abord le dialogue social y a été saboté par l'employeur. Cette entreprise de 2500 salariés est divisée en une douzaine d'entités juridiquement indépendantes bien que formant incontestablement une unité économique et sociale. Malgré cela, le dialogue social a lieu au niveau des douze entités, les questions communes n'étant évoquées que deux fois par an dans un Comité de groupe alors qu'elles auraient dû l'être dans un CCE d'UES compétent pour toutes les questions économiques.

Ensuite l'architecture du groupe est un modèle d'opacité. Les actionnaires sont des sociétés coopératives elles-mêmes liées au mouvement HLM. Sur le papier nous sommes donc dans l'économie sociale, garante d'un fonctionnement social et démocratique. Dans

la réalité, la dilution des responsabilités dans 56 sociétés coopératives, des systèmes d'élection à plusieurs degrés, une imbrication avec des sociétés immobilières, faisaient que seule une petite caste dirigeante maîtrisait l'ensemble du système. Les salariés étaient savamment tenus à l'écart. Enfin cette caste dominante savait le CIF menacé depuis des années. Les règles prudentielles bancaires disent qu'un établissement financé uniquement sur les marchés et dépourvu d'un adossement sur une grande banque ne peut survivre. Le Crédit foncier, qui avait le même modèle, s'est adossé à Caisse d'épargne dès 1999.

Or, le CIF a foncé dans le mur en klaxonnant. Les tentatives d'adossement ont toutes échoué, certainement du fait d'exigences disproportionnées.



France, dans le dédale minautaire est roi

En fait le CIF paraît avoir toujours été convaincu que l'État finirait par lui assurer sa garantie. En période électorale, le précédent gouvernement a laissé pourrir la situation, repassant la patate chaude à son successeur. Ce dernier a fini par effectivement donner sa garantie sur les 30 milliards d'encours (soit la bagatelle d'un point et demi de PIB de la France). Mais, en application des règles européennes, cette garantie est liée à la mise en extinction de l'établissement.

■ Ajoutons à cela les mensonges. Le nouveau PDG, Monsieur Bouvard (qui n'est pas un humoriste) a admis que la précédente direction avait affaibli sa position en mentant. Mensonge sur la réalité de l'encours, mensonge sur les négociations avec d'éventuels repreneurs, mensonges sur la réalité de la situation des actionnaires qui, soi-disant, avaient besoin des dividendes du CIF pour assurer leurs missions sociales.

■ Enfin, cerise sur le gâteau, le CIF spécialisé dans le logement social, était allé courir après d'autres lièvres autrement gras : financement d'investissements Cellier et même d'opérations frauduleuses de la société escroc Apollonia. Les salariés en sont malades. Leur grande compétence dans le domaine du logement social, appuyée sur une véritable éthique sociale, était dévoyée au profit d'opérations spéculatives. Pire, ils se rendent compte aujourd'hui que leur direction qu'ils pensaient garante de cette éthique, les a menés en bateau.

■ Il s'agit maintenant de sauver ce qui peut l'être : une partie des salariés doit être conservée pour gérer l'encours. L'actuelle direction parle de 300. Selon nos premières estimations, il en faudra plus du double. Une autre partie pourra rejoindre une filiale de la Banque Postale (à créer), chargée des prêts immobiliers aux ménages les plus modestes. La Banque Postale freine des 4 fers et laisse fuiter dans la presse qu'elle est prête à reprendre 300 commerciaux, alors que les discussions ont à peine commencé. Nous allons aider les CE du CIF à faire des chiffrages et des propositions. Mais

il est d'ores et déjà clair que ce chiffre de 300 est ridicule. Au final il va s'agir de sauver le maximum d'emplois et d'obtenir les meilleures conditions possibles pour les partants. Cet exemple caricatural pose aujourd'hui la question du dialogue social et de la gouvernance des banques. Les traders fous de la Société Générale ou de la Caisse d'Épargne ont mis en lumière l'insuffisance des contrôles internes.

■ L'arrêt du TGI de Lyon condamnant l'usage du benchmark à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes a montré que les banques développaient des méthodes d'évaluation du personnel totalement découplées d'objectifs mesurables et atteignables.

■ Les débats autour de la compétitivité et de la Banque publique d'investissement font éclater au grand jour les difficultés de financement des PME et des entreprises de taille intermédiaire. Contrairement aux banques américaines ou allemandes les banques françaises ne font pas assez leur métier de financeur de l'économie.

■ Enfin, les banques vont bénéficier comme les autres entreprises du crédit d'impôt pour la croissance et l'emploi (CICE). Que vont-elles en faire ? Améliorer leurs dividendes ? Ou alors en profiter pour laisser aux conseillers le temps de faire leur métier et dégager des marges pour mieux financer les entreprises ?

■ Le gouvernement a prévu que les comités d'entreprise joueraient un rôle clé dans le contrôle de l'utilisation du CICE. La banque et l'assurance demeurent un secteur où le syndicalisme est resté puissant, bien formé et organisé. Il y a là un champ particulièrement favorable pour vérifier avec compétence l'utilisation du CICE et faire des propositions conformes à l'intérêt général. Il s'agit bien de cela : des conseillers qui aident les particuliers et les entreprises dans l'intérêt commun. Au moins autant que les règles prudentielles, le dialogue social apparaît ainsi comme un mode de régulation indispensable.

Jean- Pierre Yonnet-Orseu

Résultats électoraux

Axa Corporate Solutions Assurances – CE 2012

Inscrits :	845	
Exprimés :	621	
CFDT :	287	46,22 %
UNSA :	153	24,64 %
CGC :	142	22,87 %
CGT :	39	6,28 %

La CGT perd sa représentativité dans cette entité du groupe Axa. Mais reste représentative chez Axa sur le plan national.

Barclays Patrimoine – CE 2012

Inscrits :	264	
Exprimés :	167	
CFTC :	62	37 %
UNSA :	35	21 %
CGC :	29	17 %
FO :	6	3,5 %

Natixis Asset Management – CE 2012

Inscrits :	886	
Exprimés :	608	
CFDT :	285	46,88 %
CGT :	116	19,08 %
SNB :	110	18,09 %
UNSA :	54	8,88 %

Nous perdons notre représentativité dans cette entité de Natixis où nous restons représentatifs globalement avec 11,32 % des voix.

Bred – CE 2012

(Paris – RP, Seine-et-Marne, Guadeloupe, Martinique-Guyane, Réunion, Normandie)

Inscrits :	760		
Exprimés :	2 237		
UNSA :	920	41,12 %	- 7,77 %
CFTC :	755	33,75 %	+ 10,77 %
CGC :	316	14,12 %	+ 2,95 %
Autres :	199	8,89 %	- 1,27 %
CGT :	47	2,10 %	- 2,55 %
FO :	absente		

Nous restons largement premiers, avec une CFTC qui a phagocytée FO et un SNB qui progresse. FO disparaît, la CFDT n'a pu renaître depuis 3 élections et la CGT est en voie de disparition.

2013 C'est à la fin de la foire que l'on compte les bouses

31 décembre 2012, le ministère du Travail va sortir sa grande règle et tirer un trait pour faire les additions de la représentativité des organisations syndicales. Courant 2013 nous aurons les résultats 8% seront nécessaires pour être représentatifs sur le plan national.



L'Unsa ne le sera pas, sauf miracle, la laïcité qui nous est si chère nous interdit de compter sur cette solution.

Pour les branches, la barre est fixée à 8%. Dans les entreprises la règle des 10% restera la règle.

Notre champ d'action recouvre huit branches. Nous sommes présents dans les huit.

Par branche le résultat sera (par ordre d'importance en effectifs) :

AFB : l'Unsa non représentative, les cinq confédérations le seront.

Assurances : l'Unsa représentative avec près de 11% des voix, les cinq confédérations devraient l'être sauf accident pour Fo et la Cftc qui sont à la limite.

Crédit agricole : l'Unsa ne sera plus représentative. Sud le sera. La Cftc ne le sera plus et la Cgt risque de ne plus l'être.

Crédit mutuel : l'Unsa sera représentative avec près de 11% des voix, les cinq confédérations devraient l'être également.

Caisses d'épargne : l'Unsa sera représentative avec plus de 30% des voix, elle

est première dans cette branche, loin devant les autres. Sud sera représentatif et en seconde position. Risque de ne plus l'être la Cgt, ne le seront plus Fo et la Cftc.

Banque populaire : l'Unsa sera représentative avec plus de 13% des voix, les cinq confédérations le seront également.

Sociétés financières : l'Unsa devrait l'être, sauf déclassement des adhérents ASF. Les cinq confédérations devraient le rester.

Assistance : l'Unsa ne sera pas représentative dans la plus petite des branches en effectif. Les cinq confédérations le seront.

Nous serons donc représentatifs dans cinq branches sur huit possibles.

Dans les années à venir, nous devrions consolider notre score dans les sociétés financières, monter à plus de 8% dans l'Assistance, récupérer notre représentativité au Crédit agricole, si la désillusion ne l'emporte pas, continuer à nous battre pour nous implanter enfin dans les 3 vieilles et le groupe CIC.

Jusqu'en 2017, les confédérations qui seront représentatives (8%), continueront à l'être dans les branches même si elles n'y atteignent pas le seuil des 8%.

Après 2017, le couperet sera de 8% partout et sans joker.

Nous pourrions en 2017 atteindre nos objectifs à condition de nous en donner les moyens structurels, humains et financiers. Avec de la rigueur et une politique syndicale affirmée et convaincante pour les salariés, nous y arriverons tant dans le public que dans le privé.

LMC

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES,

ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Responsable :

Luc Martin-Chauffier

21 rue Jules Ferry

93170 Bagnolet

Tél : 01 48 18 88 22

courriel : bque-ass@unsa.org

SITE :

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