



Gattaz, cynisme et provocations...



Pierre Gattaz fait dans la surenchère. A peine a-t-il enlevé son pin's « un million d'emplois », qu'il fixe pour objectif la création de 2 millions d'emplois lors du prochain quinquennat. Son ambition ne varie pas ; toujours plus d'allègements pour les entreprises, encore moins de droits pour les salariés.

SOMMAIRE

2

VIE CONFÉDÉRALE :

- > Loi du travail, vous avez dit baroud d'honneur ?

3/5

VIE FÉDÉRALE :

- > Covea doit assumer ses responsabilités au lieu d'expulser les salariés
- > Rencontre entre le Comité de jeunes Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) et le Collectif Jeune FSPBA CGT
- > Accord CETA, le libéralisme dans toute sa splendeur

6

VIE DES ENTREPRISES :

- > BNP PARIBAS, Une CGT active au CE de septembre
- > BNP PARIBAS, propositions insultantes sur les salaires
- > Qualité du travail, accord de branche Banques Populaires

Fin août, dans une interview donnée aux Echos sur l'état de l'économie en France, Pierre Gattaz s'en est pris au pacte de responsabilité. Le dispositif n'aurait pas été assez loin. A propos de son engagement à créer un million d'emplois, il réfute : « *Ceux qui disent que je me suis engagé sur ces chiffres sont des menteurs* ».

En 2016, il remet pourtant ça sans vergogne. La création de deux millions d'emplois sur cinq ans serait possible. A cela il pose des conditions : toujours moins de charges pour les entreprises et plus de réformes pour « déverrouiller le marché du travail ». Autant dire rien de nouveau de sa part... Les 40 milliards du pacte de responsabilité et le coup porté au code du travail par la loi El Khomri n'ont pas rassasié ce chantre du libéralisme.

Sa vision du monde du travail demain

Il trouve les salaires en France trop élevés et souhaiterait qu'on envisage le « travail bénévole ». La situation économique l'exigerait. L'idée que « tout travail mérite salaire » lui paraît être un cliché ringard en temps de crise. Les salariés seraient même prêts, selon lui, à se sacrifier pour sauvegarder leur emploi. Quant aux sans-emploi, ils attacheraient plus d'importance à la nécessité d'acquiescer de l'expérience qu'à celle de per-

cevoir un salaire. A quand la fin du salariat pour un « esclavagisme moderne » ? Mais sans doute n'a-t-il pas entendu le bruit de la rue et les slogans à son encontre.

Pierre Gattaz ne connaît pas la crise, encore moins le volontariat...

Sa fortune s'élève à 250 millions d'euros (224ème fortune de France, elle aurait doublé en 2014). Sa rémunération de PDG de la société Radial a augmenté de 30% en 2013 (soit 290 SMIC) et pour la seule année 2015, il a perçu une rente d'actionnaire évaluée à au moins 1,5 millions d'euros. Il coûte plus de 113 SMIC annuel à l'entreprise Radial (soit 2% de la masse salariale totale du groupe).

Sa quête de toujours plus au nom du capital bénéficie du soutien du gouvernement Hollande. Les cadeaux au patronat n'en finissent pas de pleuvoir, engloutissant l'argent public dont on nous dit qu'il ne faut pas le gaspiller. Un gâchis lourd de conséquence à la lecture des derniers chiffres du chômage (6 611 300 demandeurs d'emploi, + 167 200 sur un an). Mais pas d'inquiétude, il paraît que « ça va mieux ». Le patron des patrons ne promet-il pas deux millions d'emplois pour le prochain quinquennat ?

Rémi Sellenet
Comité Fédéral

Construisons ensemble



fspba.cgt.fr

le site

twitter

@cgtbanqueassura

Loi travail Vous avez dit baroud d'honneur ?



La rentrée sociale est à l'image de la météo, chaude et orageuse, n'en déplaise à ceux qui avaient déjà enterré le mouvement social.



Sur tout le territoire, ce sont plus de 110 manifestations et rassemblements qui se sont déroulés à l'appel des 7 organisations mobilisées pour continuer de dire NON à la loi travail.

Malgré les mesures de sécurité draconiennes imposées par des préfetures pour pouvoir se rendre sur certains lieux de manifestation, plus de 170 000 salariés ont bravé les interdits et battu le pavé pour la 14ème fois.



Tous continuent d'être contre cette loi scélérate.

La CGT continuera de se battre pour, sur tous les terrains, empêcher l'application de cette loi, point par point, mesure par mesure, que ce soit au niveau local, dans les entreprises avec les salariés ou nationalement, tout comme devant la justice.

Nous continuons de nous mobiliser pour faire barrage à cette loi qui n'a pas été votée mais arbitrairement imposée aux salariés de ce pays.



À l'image du CNE-CPE, rien n'est gravé dans le marbre. Ce qui a été validé peut-être annulé. Aux politiques de prendre leurs responsabilités

Montreuil, 15 septembre 2016



Covea doit assumer ses responsabilités au lieu d'expulser les salariés

Rappel des faits

Le 6 septembre, un accident du travail s'est produit sur ce chantier confié à la société CAPRON. : double fracture ouverte pour un jeune démolisseur Malien tombé d'un échafaudage. Rien de très banal dans la construction, qui détient le sinistre record des accidents du travail. Mais là, le patron de la société MTBat Immeubles (sous-traitante de l'entreprise CAPRON) interdit aux salariés d'appeler les secours et propose même une somme d'argent à chacun pour que l'affaire en reste là.

Les 25 salariés Maliens, tous sans-papiers, ne l'entendent pas ainsi et appellent les pompiers, qui arrivent avec la police et l'Inspection du Travail. Ils constatent la situation de travail des salariés, le fait qu'ils n'ont pas ou peu de bulletins de paye et qu'on leur doit des mois de salaire.

Le 7 septembre, après avoir rencontré la CGT, ces salariés décident la grève et l'occupation de leur chantier, dont le patron leur a interdit l'accès suite à l'accident du travail, avec 4 revendications :

- La prise en charge de l'accident du travail de leur collègue,
- L'établissement des bulletins de paye correspondant à l'ancienneté de chacun,
- Le paiement de l'intégralité des salaires non-perçus,
- L'obtention des « demandes d'autorisation de travail pour salariés étrangers » nécessaires pour leur régularisation administrative.

Des revendications pour le moins basiques

On aurait pu attendre que le maître d'ouvrage COVEA, qui regroupe les trois mutuelles MAAF, GMF et MMA, après avoir constaté la situation de ces salariés, assumerait ses responsabilités et les aiderait à sortir de

Le 30 septembre à 7h30, les forces de police ont évacué les grévistes du chantier du 46 Avenue de Breteuil (Paris 7e), suite à une ordonnance d'expulsion prise par le Tribunal de Paris à la demande de la société COVEA, propriétaire du bâtiment.

leur situation de vulnérabilité. Bien au contraire, COVEA fait rompre le contrat avec la société de sous-traitance, considérant de ce fait que ces salariés lui sont étrangers et demande au Tribunal leur évacuation du chantier. Bel exemple de « solidarité » et d'« humanité » de ce fleuron du monde mutualiste. Cerise sur le gâteau : COVEA engage une société de sécurité pour empêcher les allées et venues des grévistes.

Aujourd'hui, un certain nombre de régularisations administratives sont en cours avec la Préfecture de Police de Paris. C'est une première étape positive, qui doit être poursuivie. Les salariés, cependant, n'ont toujours pas vu leurs bulletins de salaire, leurs payes et leur contrat.

La loi « Savary » de juillet 2014 censée organiser la responsabilité solidaire du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants est inopérante : la dénonciation des contrats de sous-traitance libère de toute responsabilité Maître d'ouvrage et donneur d'ordre et ne protège en rien les salariés. Ainsi le fondement de l'ordonnance d'expulsion des grévistes du 46 Avenue de Breteuil se fonde sur la rupture du contrat avec le sous-traitant MT Bat Immeubles.

La CGT reste aux côtés de ces salariés pour faire aboutir leurs revendications. La lutte continue plus que jamais. D'autres initiatives sont prévues afin d'obtenir satisfaction.

Rencontre entre le Comité de jeunes Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) et le Collectif Jeune FSPBA CGT

Au mois d'août, dans le cadre des échanges entre l'UGTT et la CGT, un travail collaboratif entre les jeunes syndicalistes du secteur bancaire et financier des deux centrales est né. Les relations historiques entre les deux fédérations



ont permis cette rencontre.

Laetitia Vallée, Valérie Missillier et Valérie Le Mehaute représentaient le collectif jeune FSPBA CGT. C'est une première étape d'un travail collectif jeune. Un renouveau syndical qui touche aux différents problèmes des jeunes. Il s'agit d'apporter des réponses sur le manque de jeunes dans les rangs syndicaux et de réinventer la communication avec les adhérents.

Cette rencontre est appuyée par le soutien inconditionné des membres de la Fédération Générale des banques et des établissements financiers ainsi que celui des membres du comité femme, jeunes travailleurs et associations. Prochaine rencontre prévue en janvier 2017.



Accord CETA

Le libéralisme dans toute sa splendeur...



La Fédération CGT de la Banque Assurance, sans maîtriser réellement l'ensemble du sujet du CETA ou AECG en français (Accord économique et commercial global), a bien compris la philosophie de ce premier Traité test de l'Union Européenne avec le Canada avant celui si controversé du TTIP.

I est déjà surprenant de voir confié cette tâche d'harmonisation de règles financières à des négociateurs commerciaux, les dirigeants de nos établissements interrogés confirment a priori cette situation de non concertation ! Il en va de même pour le parlement des états membres qui seraient invités à ratifier le traité après sa mise en application.

Il s'agit bien de libéralisation exprimée par accès au marché, plus le marché est dit libéralisé, plus l'accès en est facilité. Pour les services financiers, le but est de supprimer les barrières non-tarifaires en introduisant des obligations auxquelles les parties sont soumises au travers d'accords multilatéraux.

L'inclusion des services financiers dans l'accord pourrait alimenter l'instabilité financière et priver les états de la capacité de prévenir les prochaines crises financières. Pourtant après 2008, la crise révélait la nécessité de renforcer les règles du système financier international et de **remettre la finance au service de l'économie réelle**. Aujourd'hui la situation montre que les banques sont toujours plus grandes

et plus concentrées, que 30 % seulement des crédits sont destinés aux ménages... La volonté de réformer la finance et harmoniser les règles internationales reste timide puisqu'elle ne figure pas pour autant comme un objectif prioritaire malgré la clause de sauvegarde relative aux normes prudentielles (art13.16), on découvre ainsi :

- l'interdiction de conduire des réformes pour limiter ou interdire certaines activités nocives.

- le recours à de nouvelles méthodes pour la libéralisation des services à partir d'une liste négative ou hybride oblige à mentionner dans l'accord l'ensemble des secteurs ou sous-secteurs que les parties souhaitent exclure. Par défaut, les activités ou services non listés y compris ceux qui n'existent pas encore. Exemple : la régulation des nouveaux services innovants basés sur les nouvelles technologies comme numériques.

- le chapitre 13 (p 97-207) sur les services financiers confirme nos craintes en matière de diminution des marges de manœuvre des Etats pour régulariser la finance à l'avenir et promouvoir le financement de l'économie locale.

- l'interdiction à l'avenir de toute politique publique visant à limiter la taille du bilan des banques ou la part du capital détenue par les investis-

seurs étrangers (article 6). Il en est de même à l'encontre de toutes réformes « conduisant à limiter les positions sur les dérivés de produits agricoles » par exemple pour lutter contre la spéculation dans ce domaine.

- l'article 14 permet que les nouveaux services autorisés au Canada puissent être distribués en Europe et vice-versa.

- la possibilité offertes aux institutions financières de poursuivre des gouvernements si elles s'estimaient lésées par l'instauration de nouvelles politiques publiques de régulation de la finance. L'article 21 autorise le recours au mécanisme de règlement des différends entre investisseurs et Etats, **permettant aux institutions financières d'attaquer de nouvelles régulations au motif qu'elles porteraient atteinte aux bénéfices et « attentes légitimes des investisseurs ».**

Le champ concerné par la négociation des services financiers porte sur l'ensemble des activités :

- tous les services bancaires d'épargne,
- tous les services d'assurance,
- les titres financiers et produits dérivés
- la gestion des fonds de pension
- les services fiduciaires et de conseil fiscal,

**Vie
Fédérale**



- les services de transfert et de traitement de données financières,
- les banques commerciales et d'affaires,
- les fonds spéculatifs ou les fonds de capital-investissement,
- les bourses de valeurs et de marchandises.

Le contenu du traité nous interpelle parce qu'il aurait dû exclure les services financiers qui doivent évoluer dans un autre cadre, règlementé et supervisé par des acteurs indépendants. Il est clair que les règles mises en place dans cet accord seront moins favorables aux usagers, aux consommateurs, aux salariés, à l'environnement qu'aux entreprises, aux actionnaires et investisseurs.

Des craintes quant à l'avenir des salariés de notre profession dans l'exercice de leur métier de collecteur/prêteur, tant pour le financement de l'économie réelle que pour la satisfaction des besoins des usagers, déposants et épargnants. Sans compter l'incertitude des effets numériques.

D'ailleurs, le secrétaire du trésor américain, Jack LEW déclarait : « normale-ment dans un traité commercial, le but est de diminuer les normes en matière de régulation financière, environnementale et droit du travail ».

Il faut dénoncer et refuser le mécanisme des différends entre investisseurs et Etat.

D'ailleurs l'Association européenne des juges a émis un avis défavorable considérant : « tous les états membres de l'Union Européenne sont, autant par définition que dans la pratique, des états démocratiques, des états de droit qui comportent un pouvoir judiciaire en état de bon fonctionnement ».

La Fédération Banque Assurance est attachée depuis la désintermédi-

ation et plus encore depuis la crise à une séparation juridique des activités afin que chacune des entités supporte les risques qu'elle engendre. D'autre part contrairement au traité qui sursoit à l'autorité publique et à la démocratie, nous pensons indispensable de garder comme objectif revendicatif, quand le contexte politique le permettra, l'appropriation sociale des grandes banques ou la nationalisation sous contrôle des usagers, des sociétaires, des salariés et de l'Etat.



Manifestation contre les traités transatlantiques, TTTIP et CETA à Berlin, le 17 septembre 2016

BNP Paribas

CE de septembre

Une CGT active

La Cgt de BNP Paribas est intervenue sur la politique de l'entreprise au CCE de septembre. Extraits.

La Cgt a rappelé qu'elle n'a pas accompagné le Plan de Sauvegarde de l'Emploi sur C.I.B. (la BFI de BNPP). Ces délocalisations aux relents de dumping social ne sont pas acceptables. Malgré l'engagement de la Direction de ne pas continuer la baisse des effectifs, la Cgt a affirmé que le niveau de l'emploi n'est pas conforme aux ambitions de l'Entreprise dans bien des secteurs.

Adapter les effectifs aux besoins réels

Le personnel subi d'importantes réorganisations ainsi que des alourdissements de procédures. De plus, il doit assumer le travail des postes vacants qui sont de plus en plus fréquents. Pour la Cgt, il y a urgence à soulager le personnel qui est au bord de l'épuisement dans certains secteurs d'activité, en adaptant l'effectif aux besoins réels. La Cgt va revenir régulièrement sur le sujet. Le développement de l'emploi pas l'accompagnement des baisses d'effectifs.

Réduire les inégalités de rémunérations

La Cgt a demandé qu'une réduction des importants écarts de rémunération soit

mise en œuvre. Les petits salaires doivent être fortement réévalués sans pour autant laisser de côté les autres salariés. La Cgt se réfère au rapport de l'expert auprès du CCE pour étayer cette demande. Elle a fait des propositions concrètes dans ce sens lors de la NAO débutée fin septembre. Mais la direction refuse une mesure pérenne (voir ci-contre).

Investir aussi au profit des salariés

Lors de ce CCE, le Directeur Général a annoncé d'importants investissements à venir sur le Digital et le BigData. La Cgt n'est pas hostile au progrès, dès lors que les importants gains de productivité attendus profitent également au personnel. La Cgt y voit l'opportunité de revoir l'organisation du travail. Ce serait l'occasion pour la Direction : d'améliorer les conditions de travail, de redonner du temps aux salariés pour satisfaire aux attentes de notre clientèle.



BNP Paribas

Propositions insultantes sur les salaires

La Direction propose une prime de 600€ mais pas de mesure pérenne, ni d'augmentation de l'enveloppe allouée aux révisions individuelles.

Pour la direction, une mesure pérenne est envisageable dans le cadre d'une inflation à 2% et le retour de la croissance... des conditions inatteignables ! La Cgt a souligné que ces propositions sont insultantes et décalées du vécu des salariés.

Pour réduire les écarts de rémunération, la Cgt demande une augmentation annuelle pérenne et dégressive :

- de 1.500€ pour les salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale (38.616€),
- puis dégressive au-delà, avec un plancher de 1.000€.

Cerise sur le gâteau, dixit le DRH, l'augmentation de 26% du Directeur Général serait un rattrapage de retard salarial.

La Cgt a proposé la tenue d'une intersyndicale pour examiner les propositions de la Direction et évoquer la possibilité d'organiser ensemble, une action impliquant le Personnel.

Un rendez-vous est prévu le 6 octobre. En savoir plus : www.cgt-bnpparibas.fr

Qualité de vie au travail

Accord de branche Banque Populaire

La Cgt, fortement investie dans les groupes de travail, a porté des revendications avec la volonté de faire cesser les situations anormales de travail et la détresse des salariés. Mais l'accord, dans sa globalité, est largement insuffisant pour corriger les dérives qu'ils subissent. La Cgt ne l'a pas signé.

La négociation résultait de la forte mobilisation des salariés du Groupe le 24 mars 2015. Dans les CHSCT et les rapports des médecins du travail, l'augmentation de souffrance mentale et l'apparition de cas de syndromes d'épuisement professionnel liés à une charge de travail importante sont démontrées. Les taux positifs des tests de souffrance ont plus que doubler en 1 an dans certaines BPR.

Les Directions BPCE refusent de reconnaître la dégradation des conditions de travail dans un contexte de sollicitations accrues ; le niveau d'exigence des clients, la pression commerciale (des clients et de la Direction) et la diminution des effectifs décidée par les Directions.

L'engagement des entreprises de signer la charte « des 15 engagements du ministère des droits des femmes » est un simple effet d'affichage. Elle ne participe en rien à la construction d'un accord susceptible d'améliorer les conditions de travail. ■

