

Les dirigeants de COVEA « Assurément humains » ?



Commençons par le rappel d'une définition. Mutualisme : « système de solidarité sociale organisé en associations à but non lucratif dans lequel chaque membre apporte une cotisation, dans les domaines de la prévoyance et de l'assurance ». COVEA est un groupe d'assurance mutualiste...

SOMMAIRE

2

VIE CONFÉDÉRALE :

- > Faisons appliquer les directives européennes sur les congés payés et le calcul des effectifs des entreprises
- > Suède, l'accueil des migrants peut devenir un atout économique

3/4

VIE DES ENTREPRISES :

- > MAIF, retraite progressive et contrat de génération
- > LCL, élection Conseil d'Administration
- > Caisse d'Epargne, classification, un accord de dupe
- > BNP Paribas, NAO

5/6

VIE FÉDÉRALE :

- > Dans les TPE, tract

Ce grand groupe possède une filiale immobilière qui se charge notamment de rénover de l'immobilier ancien. C'est le cas, avenue de Breteuil, derrière les invalides à Paris.

COVEA immobilier charge la société CAPRON des travaux qui sous traite à MBAT. Cette dernière société emploie 25 travailleurs maliens sans papiers sur ce chantier. Le 6 septembre un accident du travail grave a lieu. Le patron refuse d'appeler les secours, pour ne pas avoir à rendre des comptes. Après avoir emmené leur collègue aux urgences, les travailleurs font appel à la CGT.

Le combat de la Cgt auprès des travailleurs maliens

Depuis le 7 septembre nous nous battons conjointement (travailleurs, UD de Paris, Fédérations et Confédération) pour que les travailleurs bénéficient de fiches de payes, de salaires décents puis d'une régularisation.

Depuis le début du conflit, les dirigeants de COVEA, confortablement installés dans les bureaux de leur Tour d'ivoire du 88 rue st Lazare (TIVOLI) font la sourde oreille et refusent de nous recevoir au prétexte que son sous-traitant Capron a

rompu le contrat avec MBAT. C'est trop facile et la manœuvre bien grossière...

Où est passée la fibre mutualiste du groupe COVEA ?

Est-ce simplement un effet de communication de se dire « assurément humain » alors que le mépris dont font preuve ces mêmes dirigeants depuis le début de cette affaire est flagrant. Il est encore temps pour le groupe COVEA de faire tout ce qui est en son pouvoir pour voir ces 25 travailleurs rentrer dans leurs droits. La direction en a le pouvoir, en a-t-elle la volonté ?

Mais nous le disons haut et fort aux dirigeants de COVEA :

Nous ne lâcherons pas.

*Valérie Haussmann
Secrétaire de la FSPBA*

Nous attirons l'attention des camarades siégeant dans les CE et CHSCT, qu'il relève de leurs prérogatives de s'assurer que les sous-traitants respectent les conditions de travail, de sécurité pour leurs salariés.

Construisons ensemble



fspba.cgt.fr

le site

twitter

@cgtbanqueassurance

■ Congés payés et calcul des effectifs des entreprises

Faire appliquer les directives européennes

C'est bien connu, si les gouvernements français successifs sont obligés de mettre en place des politiques publiques ultra-libérales, ce n'est pas de gaieté de cœur, c'est parce que Bruxelles les y oblige. C'est inévitable, si la Commission européenne dit noir, il faut faire noir, sous peine d'insupportables sanctions.

Il est alors étonnant de constater que lorsqu'il s'agit d'appliquer les règles sociales européennes favorables aux travailleurs, plus personne ne se bouscule au portillon. Voilà des années que le droit du travail français est moins favorable que des directives européennes sur certains points.

Encore pleine d'espérance, la CGT a pensé que le nouveau gouvernement socialiste allait écouter d'une oreille attentive ses demandes et appliquer sur le champ les directives européennes. A de multiples re-

prises nous avons sollicité le Directeur du travail et les différents ministres du travail à ce sujet. Une mise en demeure de se mettre en conformité a été envoyée au gouvernement par la CGT, FO et Solidaires. Face à leur silence, nos trois organisations ont saisi la justice, nous y revenons plus loin.

Cela fait des années que nous menons cette lutte sur différents fronts. Le combat judiciaire peut parfois être long mais les résultats sont au rendez-vous.

Nos camarades du syndicat des transports urbains de Reims nous en ont fourni un bon exemple. 4 ans de combat judiciaire, qui ont fini par porter leurs fruits, aboutissant à une très belle jurisprudence, dont il faut massivement s'emparer, car le Droit et les victoires judiciaires ne servent à rien si on ne les fait pas vivre...

Le pôle DLAJ Confédéral

Pour en savoir plus rendez-vous sur :

www.lacgt.fr/2016/09/droit-en-liberte-n-83-septembre-2016.html



■ Suède

L'accueil des migrants peut devenir un atout économique

4,5%, c'est le taux de croissance de la Suède durant le dernier trimestre de 2015. Un chiffre jamais atteint depuis 5 ans. Selon les économistes suédois, l'explication de cette croissance inédite en ces temps d'austérité est en partie possible grâce notamment à l'immigration.

On est loin des 1,5% de la France dont la politique, à l'égard des réfugiés, diffère. La Suède est, en effet, le pays d'Europe qui a le plus accueilli de réfugiés en 2014 et 2015 : 1 600 000 personnes au total, pour 9,5 millions d'habitants.

Face à cet afflux de réfugiés, le gouvernement suédois a pris des mesures importantes pour l'accueil et l'installation de ces réfugiés. La Suède a également prévu des plans d'investissements sur le long terme pour les réfugiés : logements, écoles, infrastructures routières, etc. Et, des postes peu gratifiants, pénibles et souvent délaissés par les suédois ont pu trouver preneur. Aujourd'hui, des entreprises qui avaient du mal à recruter tournent à plein régime.

Qu'en est-il de la France ? Un tel boom économique lié à l'immigration serait-il possible ?

Pour l'instant, les politiques migratoires françaises diffèrent des choix et orientations politiques de la Suède en la matière. Ce qui est certain c'est que « d'un point de vue fiscal, les immigrés rapportent plus en impôts qu'ils ne reçoivent de prestations individuelles », relève Jean-Christophe Dumont, chef de la division des migrations internationales à l'OCDE.

Loin de la xénophobie alimentée par certains élus irresponsables, la CGT porte d'autres choix en termes d'accueil des migrants sur le territoire national et la situation suédoise permet d'étayer concrètement ses orientations. ■



■ MAIF

Retraite progressive et contrat de génération



Le 27 septembre, la Cgt MAIF a présenté ses revendications. Elles portent sur trois volets :

- l'aménagement de la retraite progressive,
- l'amélioration du dispositif existant pour le maintien dans l'emploi des seniors (accord contrat de génération) et
- l'instauration d'un « congé de fin de carrière ».

Retraite progressive

La Cgt MAIF revendique un abondement de la MAIF sur la part salariale de la cotisation (base temps plein) aux régimes général et complémentaire. Idem sur la part minorée* de la retraite complémentaire AGIRC/ARCO, dès lors que le salarié bénéficiaire du dispositif n'a pas atteint la totalité des points équivalent au taux plein du régime général. Elle demande enfin un calcul de la prime de départ à la retraite sur la base d'un temps plein.

à temps plein, avec prise en charge par la MAIF de la part employeur correspondante.

Dans le cadre de la renégociation de l'accord, la Cgt MAIF revendique un abondement de la MAIF sur la part salariale de la cotisation (base temps plein) aux régimes général et complémentaire, et un calcul de la prime de départ à la retraite sur la base d'un temps plein.

Contrat de génération

L'accord existant permet aux salariés qui le souhaitent d'obtenir un temps partiel à partir de 57 ans. La Cgt MAIF avait obtenu la possibilité qu'ils puissent cotiser à hauteur d'un salaire

Congé de fin de carrière

La Cgt MAIF revendique enfin la mise en place d'un congé de fin de carrière. L'objectif est de permettre au salarié en fin de carrière (volontaire et éligible) de bénéficier d'une période d'inactivité avant de faire valoir ses droits à la retraite. Un dispositif qui s'avère aujourd'hui indispensable notamment au regard de la rupture digitale en cours.

■ La retraite progressive Pour qui ? Comment ?

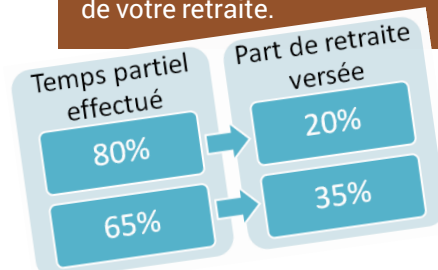
Ce dispositif légal permet, 2 ans avant l'âge légal, de percevoir une partie de la retraite tout en exerçant une activité à temps partiel.

Deux conditions pour en bénéficier :

- Avoir au moins 60 ans,
- Justifier d'au moins 150 trimestres de durée d'assurance, acquis dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires. La durée d'activité doit être comprise entre 40% et 80%.

Exemple

Si la durée de travail est de 60% par rapport au temps plein, vous percevez 40% du montant de la pension de retraite calculée par votre caisse de retraite. Vous continuez à cotiser et à accumuler des droits et des trimestres. Ils sont pris en compte au moment de la liquidation définitive de votre retraite.





■ LCL

Elections Conseil d'Administration

Au premier tour, dans le collège cadres, le SNB a obtenu 1.290 voix représentant 62,74 % des suffrages valablement exprimés. FO a obtenu 568 voix représentant 27,62 % des suffrages valablement exprimés. La CGT a obtenu 198 voix représentant 9,63 % des suffrages valablement exprimés.

Dans le collège techniciens, la CFDT a obtenu 764 voix représentant 45,04 % des suffrages valablement exprimés. Le SNB a obtenu 527 voix représentant 31,07 % des suffrages valablement exprimés. La CGT a obtenu 405 voix représentant 23,87 % des suffrages valablement exprimés. Mais le quorum n'étant pas atteint (*), un second tour est organisé du 4 octobre 2016 - 10h au 6 octobre 2016 - 16h. Les résultats se feront à la majorité relative.

Le sens du vote CGT

La Cgt a rappelé pendant la campagne que les administrateurs sortants n'avaient pas tenté de contrecarrer les projets de la Direction. En juillet 2016, ils n'ont pas soutenu le projet des élus du CCE qui proposait une alternative aux fermetures d'agences à venir. Ils n'ont pas plus soutenu les demandes de prime exceptionnelle qu'espérait le personnel pour les 150 ans du Crédit Lyonnais (2016) ou pour les 10 ans de LCL en 2015.

Pour que les salariés soient représentés au CA, c'est le bulletin de vote Cgt qu'il faut choisir afin que cessent les « petits arrangements » entre administrateurs sur le dos des salariés.

(* non-atteinte des 50 % de suffrages valablement exprimés pour une des listes
 En savoir plus : www.cgtlcl.fr ■

■ Caisse d'épargne Classification, un accord de dupe

À compter du 01 Janvier 2017, la branche caisse d'épargne met en place un nouveau système de classification. Il prend modèle sur celui de l'AFB (association française des banques). La conversion entre les nouveaux et les anciens niveaux de classifications est réalisée au moyen d'une bascule industrielle.

Unanimes, les syndicats Cgt des Caisses d'épargne ont décidé de ne pas signer l'accord. Certaines de leurs revendications sont, au moins en partie, satisfaites : la classification des salarié-e-s (et non des postes seuls), et la possibilité de promotion dans l'emploi. Plus d'obligation de changer de métier pour bénéficier d'une promotion.

Pour le reste... les compétences et l'expérience ne sont pas reconnues.

La rémunération des promotions se distingue selon si c'est dans l'emploi (+ 35%) ou si c'est un changement de métier (+ 50%). Absence de carrière minimale. La grille salariale entérine les baisses de pouvoir d'achat (très loin des revendications de la Cgt basées sur les 1800€ nets mensuels) sauf pour le haut encadrement.

Cette nouvelle grille facilite les mutations entre entreprises de BPCE et hors de BPCE dans un contexte de réorganisations et de réductions d'effectifs. L'aspect coopératif, spécifique, affiché est ainsi balayé. Pas d'accord novateur, prenant en compte à la fois l'investissement des salarié-e-s, l'irruption du digital et des nouveaux métiers.

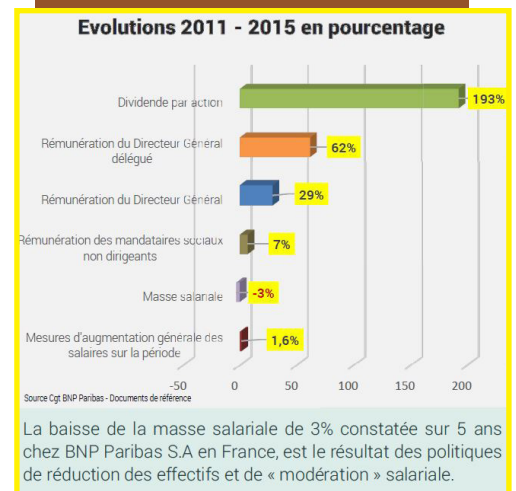
La Cgt ne peut s'en satisfaire. ■

■ BNP Paribas NAO Débrayages le 19 octobre

Dès la première séance de « négociation », avant même d'écouter les propositions des Organisations Syndicales, la Direction indiquait que la NAO aboutirait à une prime. Lors de la seconde réunion, les Représentants du Personnel ont réaffirmé à l'unanimité la nécessité d'une augmentation salariale. En réponse, la Direction a repris sa proposition de prime qui est passée de 600 € à 800 €.

Aucune discussion n'a pu être engagée avec la Direction sur les propositions des Représentants du Personnel, notamment en termes d'emplois, de conditions de travail et de salaires. La base d'une négociation loyale consisterait à procéder avec la Direction, à l'examen du partage de la valeur ajoutée.

Le schéma ci-contre démontre que la Direction se moque des salariés.



La Cgt BNP Paribas a recherché l'unité syndicale pour redonner à la négociation sa vocation de promotion du progrès social. N'y étant pas parvenue, elle a appelé le personnel à intervenir dans le processus de négociation.

En réponse à un questionnaire, 59,21% du personnel a souhaité recourir à des formes d'action.

La Cgt BNP Paribas appelle à des débrayages d'une heure ou deux le 19 octobre. Comptant sur l'ampleur de la mobilisation, elle sera présente le 20 octobre à la table des négociations pour exiger la tenue d'un dialogue social loyal et respectueux. ■



Dans les TPE

des Intermédiaires d'Assurance, vous êtes nombreux-ses :



- à **DEMANDER**, au travers d'un réel déroulement de carrière, une reconnaissance de vos acquis et de vos compétences ;
- à **INDIQUER** l'importance de bénéficier de droits identiques ou au moins comparables à ceux des grandes entreprises ;
- à **ESTIMER** ne pas être payés à la hauteur de l'effort fourni ou des qualifications acquises ...

La CGT, auprès de vos préoccupations, fait le pari qu'organiser l'entraide et l'échange collectif entre les salariés, nous rend plus fort. La CGT, des lieux où vous pouvez vous informer, échanger, défendre et obtenir de nouveaux droits :

- Les Unions Départementales et Unions Locales CGT, les Collectifs Professionnels Banques Assurances, la Fédération ;
- Le Collectif National CGT des salariés employés dans une entreprise de Courtage d'Assurance ;
- Les Défenseurs Syndicaux pour une aide juridique et un accompagnement si nécessaire aux Prud'hommes ;
- Les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) ...

Pour vous informer sur vos droits, connaître la Convention Collective qui vous est applicable, trouver votre interlocuteur CGT, connectez-vous sur :

Fédération
Banque - Assurance



www.fspba.cgt.fr



demande une universalité des droits à être représentés pour tous les salariés.

Les mêmes droits ou au moins comparables pour tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise relevant des Branches d'Intermédiaires d'Assurance.



Parce que l'entreprise véritable c'est nous, le travail c'est nous, la richesse c'est nous ! Les salariés des petites entreprises doivent avoir le droit d'être défendus, doivent avoir accès au dialogue social avec leur employeur, doivent bénéficier d'un droit à la négociation professionnelle et territoriale et défendre leurs droits collectifs :

- **Le droit** à des activités sociales, culturelles et sportives pour tous,
- **Le droit** à la santé, à la sécurité dans les conditions de travail,
- **Le droit** à de vrais emplois, non précaires, à la formation professionnelle et à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC),
- **Un soutien** en cas de situation économique difficile dans l'entreprise ou par secteur afin de ne pas laisser seuls les salariés face aux Tribunaux de Commerce lors de procédures telles que les redressements ou les projets de liquidation,
- **Le droit** aux transports, aux gardes d'enfants afin de respecter l'équilibre travail / qualité de vie au travail.

La CGT bataille pour que les salariés des petites entreprises aient eux aussi accès à la Formation Professionnelle (trop souvent vampirisée par les très grosses entreprises de nos Branches). Un accès dont elle a conscience qu'il profite à la fois à la vie de l'entreprise et à l'augmentation des compétences des salarié-e-s.

C'est pour répondre à cette aspiration des salarié-e-s à être reconnu-e-s et à pouvoir avoir un déroulement de carrière indépendant de tout arbitraire que nous proposons de construire des droits individuels garantis collectivement et transférables d'une entreprise à l'autre.

- **Droit à une formation tout au long de la vie professionnelle** permettant d'évoluer, utilisation de son **CPF** (Compte Personnel de Formation), de sa **VAE** (Validation des Acquis de l'Expérience), **CIF** (Congé Individuel de Formation) avec une reconnaissance du diplôme et des nouvelles compétences acquises.
- **Droit à une reconnaissance de l'ancienneté et des compétences acquises** lors du passage d'une entreprise à une autre :
 - > En garantissant la transférabilité de ses droits d'une entreprise à l'autre,
 - > En assurant le développement de la Formation Continue afin de permettre à chaque salarié d'être informé et orienté tout au long de sa vie professionnelle.

Construisons ensemble



Fédération Banques & Assurances

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Mail : Tél. :




Bulletin d'adhésion à renvoyer à :
la Fédération CGT des Banques et Assurances
 263 rue de Paris - Case 537 - 93515 MONTREUIL Cedex
 Téléphone : 01 55 82 77 87 - Mail : SNCA CGT <snccagt93000@gmail.com>

Vous aussi, faites en sorte d'être impliqué dans la défense de nos métiers, REJOIGNEZ-NOUS !