

L'union a fait la force

Cette expression a pris tout son sens dans ce dossier. Fin de conflit du 46/50 avenue de Breteuil.



sommaire

2/4

VIE CONFÉDÉRALE

- > Pour une autre politique de santé
- > Stop à la régression syndicale
- > Report des élections TPE
- > Inégalités professionnelles, ça suffit

5/6

VIE DES ENTREPRISES

- > Banque Populaire, négociation sur les futurs RIP
- > Groupama, NAO
- > Natixis, la CGT s'oppose aux délocalisations

7/8

EXPRESSION LIBRE

- > Le salaire, fiche pédagogique

Rappel des faits

Pour mémoire, le 7 septembre, après un accident du travail dont a été victime un des leurs, les vingt-cinq travailleurs sans papiers recrutés par la société MT BAT pour réaliser des travaux de curage sur le chantier de l'avenue de Breteuil (7ème arrondissement) ont décidé de se mettre en grève avec le soutien de la CGT.

Ce chantier a pour maître d'ouvrage la société COVEA immobilier et donneur d'ordres la société CAPRON.

La forte mobilisation de toute la CGT (rassemblements devant COVEA et CAPRON notamment), dont notre Fédération, le courage et la ténacité de nos vingt-cinq camarades ont permis l'ouverture d'une médiation et de négociations.

Cette médiation regroupant les sociétés COVEA IMMOBILIER, CAPRON et la CGT en lien avec les autorités (Préfecture de Police de Paris, Direction de l'inspection du travail) a permis d'aboutir à un résultat positif pour l'avenir de ces salariés.

La société CAPRON a pris l'engagement de les recruter et les démarches en vue de la régularisation administrative sont en cours auprès des autorités compétentes.

Deux mois de rapport de force...

Deux mois après le début de cette grève, deux mois de rapport de force, de réunions et négociations, nos camarades ont repris le travail (le 07 novembre) mais pas dans les mêmes conditions : ils sont désormais salariés et plus sans papiers, ils ont de « vrais contrats » de travail et ont suivi une formation à la sécurité avant la reprise du travail. Cette issue très

positive face à une situation qui semblait inextricable ne doit pas faire oublier que la lutte contre le dumping social reste une priorité.

Nous avons déjà attiré votre attention dans ce journal sur la responsabilité de tous les acteurs donneurs d'ordres. Il est important pour nous aussi de travailler sur ces questions.

Dans ce dossier et concernant la société MT BAT, la CGT avec tous les salariés saisira le conseil des Prud'hommes et se portera partie civile au pénal.

Cette lutte solidaire regroupant tous les acteurs, salariés, fédérations, Union Départementale et Confédération doit rester un exemple pour toutes et tous.

Ne lâchons rien, jamais !

*Olivier Bébin
Secrétaire général adjoint*

Construisons ensemble



fspba.cgt.fr

le site

twitter

@cgtbanqueassura

Pour une autre politique de santé



Le 8 novembre, des milliers de personnes ont manifesté à travers le pays en réponse à l'appel de plusieurs organisations syndicales. Un seul mot d'ordre, la nécessité pour le pays d'avoir une véritable politique de santé qui soit respectueuse, non seulement des patients mais, aussi, de l'ensemble des personnels de santé.

Au lendemain d'un premier vote sur le plan de financement de la Sécurité Sociale 2017, les pouvoirs en place se doivent d'entendre et de faire face à la réalité. Des milliers de salariés souffrent de ne plus pouvoir faire leur travail comme il se doit, au service des patients, au service de la santé publique.



Les économies financières priment sur les besoins sociaux et de santé

Les suppressions d'effectifs, chaque année, en sont la raison et ce n'est plus acceptable. Il en va de même pour l'ensemble des professions de

santé et pour la sécurité sociale, outil indispensable à notre système de protection sociale. Là aussi, ce sont des milliers d'emplois qui ont été ou risquent d'être supprimés. Le gouvernement chante et se vante

que le « trou de la sécu » sera comblé d'ici fin 2017 mais à quel prix ? L'objectif, 10 milliards d'économie en trois ans sur la santé (3,4 milliards en 2016). On ne peut qu'en faire le constat : le renoncement aux soins pour des raisons financières ne cesse de croître, les urgences ne désimplissent plus du fait du manque de lits, de personnel soignant, de plus en plus de territoires impactés par la désertification de l'offre de soins...

Stop à la répression syndicale

Le 8 novembre, 6 camarades ont été convoqués au commissariat Riquet, à Paris. Leur convocation fait suite à l'occupation pacifique du Medef, le 7 juin dernier, pendant le mouvement contre la loi Travail et pour les annexes 8 et 10 de l'accord Unedic assurance chômage. Le camarade Loïc Canicrot a, quant à lui, déjà été inculpé et son procès aura lieu le 8 décembre.

Aujourd'hui, une nouvelle fois, des militants CGT pourraient se voir accusés de « dégradation et vols », sans aucun élément, sans preuve. Ces camarades viennent allonger une liste déjà trop longue de militants qui n'ont commis comme seul crime que la défense des droits et des intérêts des salariés.

Il ne fait aucun doute que c'est un nouvel acte pour museler toute remise en cause des politiques néfastes en s'en prenant à nos militants et, à travers eux, à l'ensemble du monde du travail. De tels agissements et procédures sont inacceptables. Être militant, ce n'est pas être délinquant. ■

La priorité, le même accès aux soins pour tous

La France en a les moyens. Il faut en finir avec cette culture du chiffre et de résultat financier. La seule obligation qui doit être faite au service public de santé c'est celle d'être garant de la bonne santé et sécurité sanitaire du pays, de tous ses citoyens et d'un même niveau de qualité de soin pour chacun. La santé, l'offre de soins ne sont pas une marchandise. Le droit et l'accès aux soins ne sauraient être conditionnés à la capacité qu'aurait le citoyen de payer ou pas.

Le pacte de responsabilité a octroyé plus de 40 milliards d'euros d'aides aux entreprises sans condition. Les finances publiques doivent d'abord servir l'intérêt de la population. ■

Report des élections TPE

Le gouvernement seul responsable

Les confédérations CFDT, CGT, FO ont attaqué devant la justice la décision de la Direction Générale du Travail de valider la candidature du syndicat des travailleurs corses au niveau national interprofessionnel. La CFE-CGC s'est, elle aussi, portée intervenante volontaire. Le Tribunal d'instance de Paris a débouté les confédérations de leur demande. Pourtant, le jugement relève la nature discriminatoire, pour l'ensemble des salariés, des propos et revendications de ce syndicat. Décision politique ou décision de justice ? La CGT a décidé de porter l'affaire en cour de cassation.

Les raisons de ce pourvoi reposent sur les valeurs qui font et fondent la CGT. C'est un combat légitime contre les discriminations. Il s'agit de ne pas laisser entériner un jugement qui affirme que tenir des propos discriminants ou revendiquer des mesures discriminantes du fait de l'origine ne porte pas atteinte à des valeurs républicaines... Ce serait admettre la constitution de syndicats prônant la discrimination. Une porte ouverte à tous les extrémismes dans les entreprises.

Depuis quelques jours, le gouvernement agitait la menace d'un report des élections TPE du fait de ce recours. Le 14 novembre, lors de la réunion du Haut Conseil du Dialogue Sociale, les confédérations syndicales ont réaffirmé leur demande du maintien des élections. La CGT a réaffirmé ses propositions concrètes



pour permettre leur tenue. Propositions qu'elle avait pris soin d'écrire et de faire parvenir par courrier à la Ministre, dès ce vendredi 11 novembre.

Le gouvernement et ses services ne peuvent plus se cacher derrière l'utilisation des voies de recours officielles d'une organisation syndicale pour expliquer ses choix stratégiques. Il fait le choix de repousser les élections au 15 décembre et indique ne pas connaître la durée du scrutin.

Pour la CGT, ce scrutin est essentiel aux 4,6 millions de salariés

Ce n'est pas le recours en cassation qui obère la tenue des élections en temps et en heure. Ce sont les choix politiques du gouvernement avec ses services. D'ailleurs leur aveu de n'avoir rien prévu en attendant le résultat du recours en est la démonstration.

Cette stratégie n'est pas acceptable d'autant qu'elle se fait au détriment des droits d'expression des salariés des TPE qui ont peu d'occasion de faire entendre leurs voix.

La CGT dénonce cette décision politique et réaffirme son engagement avec les salariés des TPE pour défendre leurs droits et revendications. ■

Réunion du Haut Conseil du Dialogue social

Le Ministère du Travail fait le choix politique de reporter les élections TPE le 15 décembre au détriment des droits d'expression des salariés.

Le Ministère n'a pris aucune disposition pour permettre la tenue des élections TPE en temps et en heure.



Inégalités professionnelles

Ça suffit !



La mobilisation en ligne #7novembre16h34 a permis de remettre la question des inégalités salariales sur le devant de la scène. La vitesse avec laquelle les internautes se sont emparées de l'initiative confirme bien que les inégalités sont devenues inacceptables pour les salarié-es. Le succès de la campagne #VieDeMère lancée par la CGT et son UGICT le 3 octobre en offre la démonstration.

La dynamique doit se traduire sur le terrain

La CGT a adressé un courrier aux organisations syndicales et associations féministes. Il leur propose de se rencontrer pour travailler à la concrétisation d'une journée d'action et de grève pour les droits des femmes, à l'occasion du 8 mars par exemple.

La mobilisation des organisations féministes et syndicales se heurte au blocage du patronat et à l'inertie des pouvoirs publics depuis de trop longues années. En France, malgré 8 lois successives, il y a encore 26% d'écart de salaire et toujours pas de réelle sanction pour les entreprises qui discriminent. En France, il y a toujours des situations comme celle d'Ayele, caissière à la Courneuve, licenciée après une fausse couche provoquée par des conditions de travail scandaleuses.

Les inégalités ne sont pourtant pas une fatalité. Des mesures très simples permettraient d'instaurer l'égalité professionnelle rapidement.

Les revendications de la CGT

- **instaurer des sanctions réellement dissuasives** pour les entreprises qui discriminent. 60% des entreprises soumises à l'obligation d'être couvertes par un accord ou un plan d'action ne le sont pas. Seules 97 d'entre elles ont été sanctionnées ;
- **lutter contre la précarité** et les temps partiels inférieurs à 24h hebdomadaires ;
- **augmenter les salaires** des métiers à prédominance féminine ;
- **lutter contre les inégalités** sur les carrières ;
- **instaurer une action** de groupe pour permettre aux femmes d'agir en-

semble en justice contre les discriminations dont elles sont victimes ;

- **permettre à toutes et tous** d'articuler carrière professionnelle et parentalité : réduire le temps de travail, protéger les femmes des discriminations liées à la grossesse et à la maternité...

L'action gouvernementale ne peut se limiter à de la communication. Le gouvernement va-t-il enfin affronter le patronat pour imposer l'égalité professionnelle ? Le gouvernement va-t-il enfin se donner les moyens d'être exemplaire dans la fonction publique ? ■



Banque Populaire

Négociation sur les futures Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Les Banques Populaires des Alpes, Loire-Lyonnais et du Massif Central doivent fusionner. C'est la BP des Alpes qui doit absorber les deux autres. L'AG des sociétaires entérinera probablement la fusion le 7 décembre prochain. Une Commission Régionale de Concertation se réunit régulièrement. Elle négocie sur l'organisation future des IRP, sur la période transitoire et les prochaines élections. Cette négociation revêt une importance certaine pour les salariés de la future BP AURA.



Une période de 15 mois va s'ouvrir. C'est le délai permettant de renégocier l'ensemble des accords et des droits des salariés : accord sur le temps de travail, harmonisation des politiques de rémunération, harmonisation de la protection sociale complémentaire (mutuelle santé)... Cependant, pour pouvoir entamer ces discussions, il est indispensable au préalable de déterminer :

- qui seront les interlocuteurs représentant les salariés auprès de la direction ?
- avec quels moyens pourront-ils intervenir ? Dans le cadre de fusion, les représentants syndicaux et les Instances Représentatives du Personnel (IRP) des entreprises absorbées disparaissent. En l'espèce, la BP Alpes absorbant la BPMC et la BP2L, les seuls interlocuteurs de la direction seraient les élus actuels de la BP Alpes. Cette situation ne serait pas équitable vis-à-vis des

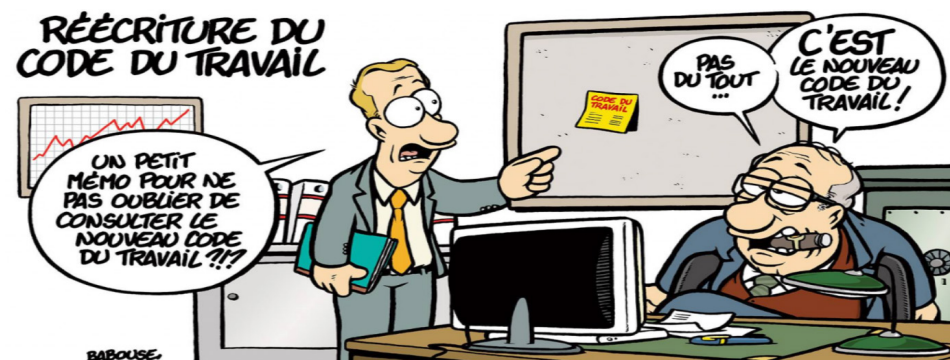
salariés BPMC et BP2L qui ne seraient plus représentés par leurs élus, ceux de BPA ne détenant leur légitimité qu'auprès des électeurs de cette entreprise.

Des élections au 1^{er} trimestre 2017

De plus, les instances d'échanges entre les Organisations Syndicales et la direction (CE, DP, CHSCT) ne seraient ni adaptées ni dimensionnées aux nouvelles réalités sociales et territoriales de la future entreprise : la BP AURA. C'est pourquoi, direction et OS ont anticipé cette situation et convenu dans l'accord de méthode du 7 juillet 2016, signé par toutes les OS, des dispositions pour notamment : déterminer un nouveau droit syndical (configuration de la représentation du personnel et règles donnant les moyens nécessaires

aux futurs représentants pour agir) et provoquer de nouvelles élections professionnelles du nouvel ensemble avant la fin du 1^{er} trimestre 2017. Ce processus est conditionné à la démission des élus de la BP Alpes. La Cgt, comme les salariés, ne comprendrait pas qu'une organisation syndicale ou qu'un élu BPA ne respecte pas cet engagement unanimement ratifié le 7 juillet dernier.

Quant à la négociation, la Cgt l'appréhende positivement et avec détermination. Les discussions avancent même s'il demeure des points à améliorer. La Cgt revendique le maintien du nombre du personnel mis à disposition du futur Comité d'Entreprise. A ce jour, la direction propose seulement 3 ETP alors que les CE pré existants sont dotés en cumulé de 6 personnes, soit environ 5 ETP. Compte tenu des besoins pour une gestion normale et néanmoins efficace des œuvres sociales d'un Comité d'Entreprise au service de 3500 salariés, il n'est pas raisonnable d'envisager d'en supprimer les moyens. Autre question, les CFESS pour lesquels la Cgt demande la négociation d'une convention pour la nouvelle entreprise permettant la prise en charge des formations syndicales pour construire et répondre à l'enjeu de la qualité du dialogue social au sein du nouvel ensemble. A suivre...



GROUPAMA

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

L'INSÉCURITÉ AUGMENTE...



Zéro c'est l'augmentation proposée par la Direction lors de la pseudo-négociation du 12 octobre au niveau de l'UDSG*. Seuls les Salaires Minimum de Fonction progressent pour 2017 et 2018 (+ 0,7 %, + 0,3 %). Ce minimum ne concerne qu'environ 10 % des 16 627 salariés.

-2.85 % c'est la perte du pouvoir d'achat sur 6 ans. Soit -106 euros sur un salaire mensuel moyen cadre et -64 euros sur un salaire mensuel moyen non cadre. Pourtant en 2015, les résultats ont encore progressé (+ 368 M€) et la rémunération versée au directeur général de Groupama a augmenté de + 19,9 % (+ 3,49 % pour les autres membres de la direction générale).

Ces dernières années, les mesures d'austérité et la diminution d'effectifs (-4973 sur le groupe dont 2513 en France) ont rendu les conditions de travail plus difficiles. Aujourd'hui la contribution des salariés pour revenir à une situation plus saine n'est pas récompensée.

L'intersyndicale (CGT, CFE CGC, CFDT, FO et UNSA) réclame une augmentation collective pérenne significative.

En savoir plus www.cgtgroupama.fr/

*Caisses régionales, Groupama SA, Groupama Supports et Services et Groupama Assurances Crédit ■



■ Natixis La CGT s'oppose aux délocali- sations

600 emplois d'informaticiens vont être délocalisés à Porto. De l'avis des experts du CHSCT et du CE, les risques encourus portent sur la qualité des services rendus par la Direction des Systèmes d'Information, et sur les emplois de ses salariés en France. Une centaine d'emplois de gestionnaires de back office ont déjà été délocalisés à Alger.

Stop à la délocalisation !

Les milliards de dividendes permettent l'embauche sur les sites actuels, l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation des salaires.

Signez tous la pétition intersyndicale « STOP ATLAS NATIXIS » sur change.org

www.change.org/p/stop-atlas-natixis

En savoir plus

natixis.reference-syndicale.fr/ ■



Fiche pédagogique

Le salaire



Nous avons presque tous perdu le sens de ce qu'est le salaire. Si on vous demande ce que c'est, vous allez dire que c'est l'argent qu'on vous donne en échange de votre travail. Malheureusement, ça c'est la moitié du salaire. C'est ce qu'on appelle le salaire direct. Au 19ème siècle, le patronat ne nous donnait que ça et aujourd'hui, il voudrait ne nous redonner que ça.

Qu'est-ce que c'est... Le salaire ?

Je travaille, le patron me paie. Mais comment naissent les profits ? Si le patron me paie le juste prix, il ne peut pas faire de profit, et s'il paie moins, il m'arnaque ! Où est l'embrouille ?

Inutile de tenter de poursuivre nos patrons pour escroquerie : nulle part, ils n'indiquent que c'est notre travail qu'ils paient (bien qu'ils laissent penser le contraire...). Ce qu'ils achètent, c'est notre force de travail.

Plus exactement, ils la louent, pour une durée déterminée : 35H, par exemple. Ce qu'on en fait, durant ce temps, c'est ensuite leur propriété : c'est ça, l'histoire.

Sur quelle base est calculée l'achat de notre force de travail ? Comme pour n'importe quelle marchandise : les frais d'entretien et de reproduction. Un logiciel, par exemple, il faut le fabriquer ; il faut ensuite en assurer la maintenance tout au long de l'année, et pendant une durée de vie de 10 ans environ, au bout de laquelle il faut le faire évoluer ou en créer un autre.

Eh bien ! C'est pareil pour nous. Nous avons un coût de formation, d'entretien et de reproduction. Le tout constitue une moyenne, et c'est sur la base de cette moyenne que nous sommes payés, ou plus exactement, sur la base de la fourchette la plus basse de cette moyenne. C'est d'ailleurs le principe du SMIC.

Le salaire varie donc de plusieurs manières : en fonction du degré de qualification (donc des frais dépensés à former la main d'œuvre), en fonction de l'expérience... Mais aussi des capacités de mobilisations. Dans l'ensemble, nous ne sommes, comme tout le reste dans le capitalisme, que des marchandises, qui s'échangent et se vendent sur un marché : le fameux « marché du travail ».

Qu'est-ce que c'est... Le salaire indirect ?

C'est ce qui nous est payé sous l'appellation « cotisations sociales ». Mais vous n'en entendrez pas parler en ces termes sur BFMTV. Forcément, les patrons appellent ça les « charges » et réclament à cor et à cri d'en être exonérés... Ce qui revient à ne pas nous verser tout notre salaire ! Charmant programme. Une petite explication s'impose.

On a souvent tendance à penser que le salaire, c'est juste ce qu'on touche en net à la fin du mois, ce que l'on appelle le salaire direct ou salaire net. En même temps, c'est assez logique si on part du point de vue d'un salarié qui lit sa fiche de paie.

Le moyen le plus simple pour comprendre la répartition entre salaire direct et indirect est de se mettre dans la peau d'un patron. Prenons donc comme exemple Christian, le patron de Dominique. Dominique travaille dans une mutuelle. Chaque mois, Christian verse 2500 € pour payer Dominique. Sur cette somme, 1500 € finissent directement dans la poche de Dominique, c'est son salaire net. $2500 - 1500 = 1000$. La part de salaire indirect que paie Christian, c'est donc 1000 €.

Du coup, les 1000€ qui restent c'est quoi ?

Dans le langage courant, on dissocie deux catégories de cotisations: les cotisations salariales et patronales. En fait, les deux forment les cotisations sociales dont une partie serait payée par le patron (patronale) et l'autre par le salarié (salariale). Mais cette distinction n'est que théorique. Quand on regarde nos fiches de paie, on peut s'imaginer que notre travail coûte au patron ce qu'on appelle le salaire brut (salaire net + part salariale des cotisations sociales).

Mais le salaire brut est un leurre, le salarié ne paye aucune partie des cotisations sociales. C'est le patron qui, en réalité, paye l'intégralité des cotisations sociales. D'ailleurs, eux ne se font pas d'illusion et entre eux ils parlent de salaire « super brut », c'est-à-dire le salaire net + l'ensemble des cotisations sociales (salaire indirect). Soit le prix d'achat de notre force de travail, le salaire total en somme.

Mais pourquoi les patrons payent les cotisations sociales ? Ces dernières permettent de financer une partie de la reproduction de la force de travail, c'est-à-dire, tout ce qui fait que le salarié est en capacité de vendre sa force de travail et de fabriquer des nouveaux travailleurs pour demain. Par ailleurs, ces dispositifs ne sont développés que dans certains pays européens. Aux USA, dans les pays émergents, au Japon, c'est le salarié qui paye directement son assurance maladie et qui finance sa retraite.

Donc, concrètement ces cotisations servent à quoi ? Et pourquoi appelle-t-on ça du salaire indirect ?



Le salaire (suite)

Le salaire indirect, c'est l'argent qu'on donne à d'autres que vous, en échange de votre travail. Par exemple, la totalité du personnel hospitalier est payé par nos cotisations sociales.

Elles servent à alimenter différentes caisses qui gèrent :

- La Sécurité sociale,
- Les retraites.
- L'assurance chômage.
- La CAF.

Tout ça pour maintenir du salaire à des gens qui ne travaillent plus, soit parce qu'ils sont vieux, malades ou au chômage.

Les patrons reversent ces cotisations à l'URSSAF (qui veut justement dire « Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales »).

Pourquoi et comment certains attaquent les salaires indirects ?

Pour les patrons, le fait de nous payer est en soi une charge. Elle figure dans ce qu'ils appellent « les coûts de production ». Alors pour ne pas baisser de suite le salaire net, parce que ça se voit et que les prolos gueuleraient, autant le faire sur le salaire indirect.

C'est que s'attaquer aux salaires indirects c'est... Moins direct, justement. Moins visible. Cela crée un déficit des différentes caisses, et ceux qui sont, en définitive, victimes de ces attaques sont aussi ceux parmi les prolos qui sont les plus vulnérables, les plus précaires, les chômeurs, les allocataires de la CAF, qui se voient radiés pour un rien, qui voient leurs droits se réduire...

Et oui, rogner sur les cotisations sociales se répercute sur toutes nos vies. Ça veut dire une plus grande part de nos salaires directs pour aider la famille, pour border pépé, attendre plus longtemps pour se soigner, ou encore moins de thunes lorsqu'on perdra notre boulot.

Bien sûr diront certains, Richard (le patron) peut choisir de répercuter la baisse du salaire indirect, en augmentant le salaire direct... C'est vrai ? Mouais, sauf que ce statut existe, il s'appelle l'auto-entrepreneariat, les salariés sont payés par le patron direct tout net, sans cotises... Et n'ont clairement pas décroché le jackpot !



En résumé, se faire enlever des "charges" sociales c'est se faire enlever du salaire. Mais vu que c'est du salaire indirect et donc le salaire de quelqu'un d'autre, on a tendance à s'en foutre...

Le pire dans tout ça c'est que pour les retraites, ils vont nous faire racheter notre salaire indirect avec notre salaire direct !

Vous allez dire : ils sont forts ! NON : on est juste con...