



## « Trumperie » de la classe ouvrière

**Après le BREXIT tant controversé, c'est au tour des élections américaines de faire la Une.**

### sommaire

2/3

#### VIE CONFÉDÉRALE

- > Droit au logement, une nécessité, une urgence
- > Chiffres du chômage, octobre 2016
- > Elections TPE

4

#### VIE FÉDÉRALE :

- > Utilisation des réseaux sociaux à des fins commerciales

5/7

#### VIE DES ENTREPRISES

- > BNPP, NAO au rabais. Déclaration du CCE
- > SMACL, Editique et GED
- > CM11/CIC, une bêtise peu artificielle
- > Banque Palatine, le PERCO, un jeu de dupes

8

#### A L'AFFICHE :

- > «La Sociale», le nouveau film de Gilles Perret

**Ce leurre de démocratie,** cette démocratie bourgeoise basée sur la communication et l'exploitation honteuse de la force de travail aboutit à une insurrection électorale. Les auteurs auraient pu s'en passer s'ils avaient compris où se trouvaient leurs intérêts particuliers de classe. Beaucoup se sont abstenus par rejet du système capitaliste et faute de candidat ouvrier (Sanders ayant été éliminé). D'autres, par colère, se sont prononcés contre Clinton. Cette dernière a bénéficié d'un plus grand nombre de voix des citoyens. Nous avons vécu quarante ans de globalisation initiée par le libéralisme de Reagan et Tatcher, portée sans faille avec fidélité par une Europe et des politiques à la solde des multinationales, du grand capital, de l'impérialisme.

**Aujourd'hui,** plus qu'hier encore, la misère, la précarité, les inégalités frappent de plein fouet les travailleurs. Mais les causes ne sont pas là où la diversion bourgeoise veut nous entraîner. Ce ne sont pas les communautés, les migrants, les « autres » qui sont responsables. Et élire un milliardaire raciste et misogyne à la tête de l'Impé-

rialisme Américain n'assurera pas demain un monde meilleur aux travailleurs américains. Ils oublient ou ignorent que la société américaine, comme le monde entier, est réglé par la division de la société en classes. Nous entrons dans une nouvelle ère qui nécessite la mobilisation de tous les résistants contre le capitalisme décadent.

#### Eveiller les consciences

C'est le rôle prioritaire de notre syndicalisme ; par l'information et la formation syndicale, par l'éducation populaire. Les cinq mois de notre mobilisation en France pour le retrait de la loi travail dans l'unité syndicale montre que tous les espoirs sont permis. Nous devons accentuer notre présence active auprès des salariés dans toutes les entreprises.

**Notre attention** en France a été absorbée médiatiquement par la primaire à droite où se présentaient des « sauveurs ». Ils ont affirmé avec la plus grande détermination que les solutions à tous les maux passent par l'effort de chacun d'entre nous, alors que les résultats des Entre-

prises du CAC 40, le montant des dividendes ont retrouvé leur niveau d'avant la crise financière de 2008. En vérité, pour assurer l'avenir des privilégiés de ce monde, Fillon, gagnant de cette primaire, nous propose la solidarité dans l'austérité ; augmentation du temps de travail, report de l'âge de la retraite, abandon de la sécurité sociale, suppression des droits des travailleurs...

**Mais attention,** son concurrent historique du bipartisme saura nous proposer un programme du « moins pire », et l'extrême droite celui du pire ! Alors entre la peste et le choléra, Clinton ou Trump, bipartisme ou extrême droite, il faut choisir une autre voie. Celle de la lutte de classes, celle de la lutte contre le capitalisme et la finance. Une voie claire et lisible, une ligne tracée pour redonner l'espoir d'un monde meilleur.

**Camarades, Notre avenir et celui de notre classe nous appartient, alors ne lâchons rien.**

*Alain Babin  
Bureau fédéral*

Construisons ensemble



fspba.cgt.fr

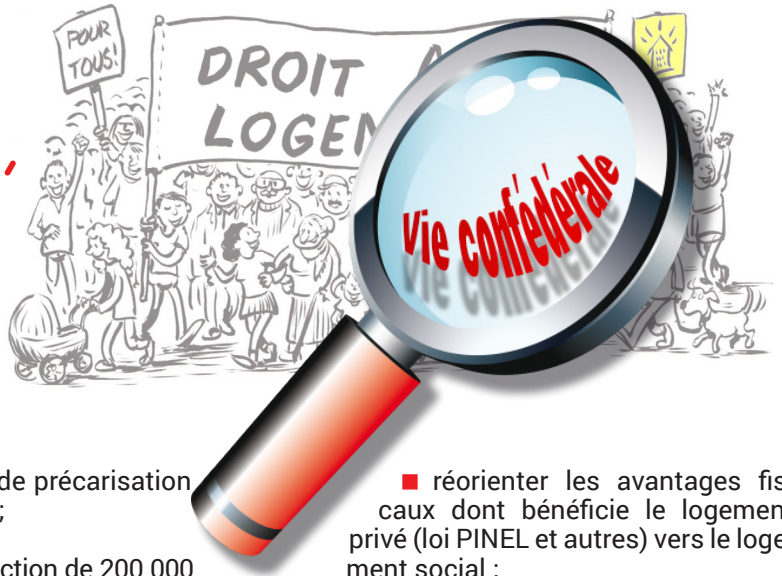
le site

twitter

@cgtbanqueassura

## Droit au logement

# Une nécessité, une urgence



**La trêve hivernale signe l'arrêt des expulsions jusqu'au 31 mars 2017. Un répit de courte durée pour les locataires.**

**L**es expulsions locatives ont fortement augmenté en 2015 (+24%). Elles touchent de plus en plus de salariés actifs et de retraités. Elles sont la conséquence de l'augmentation des loyers, d'une politique de bas salaires et pensions et de la hausse du chômage.

Les expulsions ne sont pas une fatalité et le plan de prévention mis en place par la ministre du logement en mars 2016 doit très rapidement produire ses effets. Plan qui doit conduire à trouver des solutions dès les premières difficultés de règlement rencontrées par les locataires et ainsi éviter que les 132.196 décisions de justice prononçant l'expulsion soient suivies d'effet.

### L'ampleur inégalée de la crise du logement

Elle est la conséquence d'un long processus de désengagement de l'Etat. Il en est ainsi du décret sur l'encadrement des loyers qui est insuffisamment appliqué puisque 38% des logements ouverts à la location à Paris y dérogent.

En France, près d'une personne sur six éprouve des difficultés à se loger et 1,8 million sont en attente de logement social. Il y a urgence à développer un grand service public de l'habitat et du logement permettant de garantir le droit au logement pour toutes et tous.

### Les mesures que cela exige...

■ de rompre avec les politiques de bas

salaires et de précarisation de l'emploi ;

■ la construction de 200 000 logements locatifs sociaux de qualité par an pendant 5 ans et bénéficiant d'un financement conséquent de la part de l'Etat ;

■ l'application de la loi SRU qui impose la production d'au minimum 25% de logements sociaux dans toutes les communes ;

■ de lutter contre la vente à la découpe jetant nombre de locataires dans de grandes difficultés financières pouvant aller jusqu'à l'expulsion ;

■ réorienter les avantages fiscaux dont bénéficie le logement privé (loi PINEL et autres) vers le logement social ;

■ d'élargir la collecte de la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction à l'ensemble des entreprises et de rétablir le taux réel de 1% de la masse salariale ;

■ de démocratiser la gestion du logement à tous les niveaux : entreprise, dans les organismes de gestion et au niveau territorial ; et en tout premier lieu, élargir les attributions des commissions logement des comités d'entreprises et de les déployer à toutes les entreprises. ■



# Chiffres du chômage octobre 2016

## Pas de baisse significative et plus de précarité

**D'après la Dares, les chiffres d'octobre montrent une légère diminution en catégorie A :**

- **-0,8% sur 3 mois**
- **-0,3% sur un mois. Pourtant, l'arbre continue de cacher la forêt, peut-être pour des raisons de calendrier électoral.**

**En effet**, le total des catégories B et C (alternance entre emploi précaire et chômage) ne cesse de s'aggraver : + 2,4 % sur 3 mois et surtout + 6,6% sur 1 an.

Si la situation s'améliore légèrement pour les moins de 25 ans, elle ne cesse de se dégrader pour les plus de 50 ans : + 0,4 % sur 1 mois, + 1,4 %

sur 3 mois et + 1,6 % sur 1 an. Sur 1 an, on constate une logique de vases communicants entre le chômage total et les activités précaires, le total augmentant légèrement : + 0,3 % sur 1 an pour le total A,B,C ; tout en restant à un haut niveau : 5 760 600 personnes.

**Depuis 2012**, on est ainsi passé de 4 347 100 à presque 6 millions de personnes au chômage. Les chômeurs titulaires d'un emploi précaire sont de plus en plus nombreux et leur augmentation est de +39,63 %, depuis mai 2012. Les seniors en sont les plus grandes victimes, puisque leur nombre augmente de plus de 50,65 % en catégories B et C.

**L'incidence** du plan 500 000 formations est toujours aussi importante et la qualité des formations dispensées par certains centres de formation, comme ISP Formation, nous conforte dans notre première analyse : ce plan semble surtout mis en place pour faire baisser les chiffres du chômage en catégorie A et, au passage, risque de remplir les poches de certains centres de formation peu scrupuleux.

L'envoie des contrats courts incitera la CGT à la fermeté concernant la sur-cotisation des employeurs les utilisant. C'est ce que la CGT défendra le 6 décembre prochain lors de la reprise des discussions sur l'assurance chômage. ■

### Élections TPE

Les salariés méprisés,  
la CNOV bafouée,  
les syndicats ignorés...

## Le gouvernement se ridiculise

La réunion de la commission nationale des opérations de vote (CNOV) convoquée, le 16 novembre, n'aura été qu'une mauvaise farce.

Alors que cette instance avait la possibilité de prendre les dispositions pour permettre aux salariés des TPE de faire valoir leur droit d'expression à compter du 28 novembre 2016, comme le calendrier électoral le prévoyait, le gouvernement a préféré les prendre en otage d'une stratégie fort malavisée.

En effet, dès l'ouverture de la réunion et sans aucun débat, la presse annonçait le report des élections et les nouvelles dates. Le ministère, au mépris de toute démocratie, bafouant le rôle de la CNOV, a pris une nouvelle décision unilatérale.

Pourtant, depuis des mois, la CGT et d'autres confédérations ont alerté le gouvernement et ses services, la Direction Générale du Travail (DGT), des risques occasionnés par la légèreté de leur contrôle sur les dépôts de listes.

Cette décision a entraîné la contestation des confédérations CGT, FO, CFE-CGC, CFTC et CFDT devant la justice, sans que la DGT n'anticipe et ne prenne les dispositions nécessaires à assurer le bon déroulement du scrutin.

Le Ministère annonce donc que les élections se dérouleront du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017. Comment nous faire croire que l'expression la plus large des salariés est recherchée, dans le choix d'une telle période électorale ?

D'autant que le ministère a systématiquement pratiqué l'obstruction à toutes propositions constructives de la part de l'ensemble des confédérations, refusant même l'extension de la période de vote.

La CGT appelle l'ensemble des salariés des TPE à participer massivement aux élections et à voter pour les listes présentées par la CGT. C'est la meilleure réponse à apporter au gouvernement. ■



Utilisation des réseaux sociaux à des fins commerciales

# Attention au mélange des genres

**L'Autorité rappelle** en cela que les règles applicables aux communications diffusées sur les autres médias s'appliquent naturellement aussi aux médias sociaux.

**Les médias sociaux sont désormais intégrés dans les stratégies commerciales des professionnels du secteur financier. Fort de ce constat, le collège de supervision de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) vient d'adopter une recommandation visant à encadrer l'utilisation des médias sociaux à des fins commerciales.**



La nouvelle recommandation vise les seuls contenus diffusés par les professionnels ainsi que par les salariés ou dirigeants mandataires sociaux autorisés à communiquer au nom ou pour le compte du professionnel. Les communications dites d'image ou de notoriété (valorisation de la marque) ainsi que les échanges privés ne rentrent pas dans le champ de la recommandation. Est itement précisé que « la responsabilité des personnes est susceptible d'être engagée par les contenus qu'elles diffusent sur les médias sociaux, y compris lorsqu'elles relaient tout ou partie de contenus publiés initialement par des tiers. Sont ainsi visées les techniques de partage de contenus, notamment le retweet ».

## Le flou autour des pratiques

Soucieuse d'éviter tout risque d'insécurité juridique qui ferait peser, in fine, la responsabilité sur les salarié-e-s, notre fédération est intervenue en amont sur la notion de personnels « autorisés à communiquer au

nom et pour le compte du professionnel ». L'étude des éléments transmis par les militants de nos secteurs (qu'ils soient tous ici chaleureusement remerciés pour leur contribution) a montré qu'un flou existait : en effet, de nombreuses structures -banques, assurances, sociétés financières ou de courtage- encouragent sans détour leurs salariés à faire usage des médias sociaux pour promouvoir les offres et services de leur établissement... sans qu'aucune autorisation formelle, expresse ou nominative ne leur soit pour autant délivrée. Interrogée sur ce point, l'ACPR a répondu qu'elle considérerait toute forme d'incitation des établissements comme valant autorisation, engageant ainsi la responsabilité desdits établissements. A condition, en cas de litige, de pouvoir prouver qu'il y a bien eu encouragement par l'entreprise de la démarche de communication sur les médias sociaux. Si la recommandation s'affirme comme une mesure de droit souple, non contraignante donc, la prudence



reste néanmoins de rigueur. Le meilleur conseil consiste à ne pas faire usage de ses profils privés à des fins professionnelles et commerciales, et inversement. En ne faisant pas la promotion de produits ou services financiers sur vos profils privés, vous êtes assurés de ne jamais être soumis au contrôle de l'ACPR sur les réseaux sociaux. ■

**L'ACPR : Autorité administrative indépendante adossée à la Banque de France, l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution est en charge de l'agrément et de la surveillance des établissements bancaires et d'assurance dans l'intérêt de leurs clientèles et de la préservation de la stabilité du système financier.**

Pour consulter le texte intégral de la recommandation

[http://acpr.banque-france.fr/fileadmin/user\\_upload/acp/publications/registre-officiel/20161116-Reco\\_2016-R-01\\_medias\\_sociaux.pdf](http://acpr.banque-france.fr/fileadmin/user_upload/acp/publications/registre-officiel/20161116-Reco_2016-R-01_medias_sociaux.pdf)

BNP Paribas

# NAO au rabais



**Pour la Cgt BNP Paribas la Direction n'a pas voulu entendre les exigences des salariés. Une prime deux années de suite, cela fait toujours ZERO sur la feuille de paye. Le niveau d'embauche annoncé, en baisse sensible, laisse présager d'une nouvelle dégradation des conditions de travail et/ou de nouvelles externalisations de tâches.**

**En recherchant un accord équilibré, chiffres à l'appui, la Cgt BNP Paribas a défendu avec force et convictions les intérêts des salariés. La Cgt juge mesquines les mesures de la NAO. Au CCE, la Cgt BNP Paribas, a réaffirmé que la D.G doit assumer ses responsabilités en répondant aux exigences exprimées par le Personnel : besoin de reconnaissance, remplacement des postes vacants, amélioration des organisations et des conditions de travail, arrêt du travail précaire.**

**Les résultats du 3ème trimestre sont en progression de 3,3%. Le bénéfice net de 15%. La direction cynique a déclaré au CCE : « ces résultats, pour partie, iront aux actionnaires –les dividendes- et pour partie, viendront consolider le bilan de la banque. »**

**Nous reproduisons, ci-dessous, «pour parler NAO», la déclaration préalable de la Cgt faite au CCE au moment de l'annonce des résultats.**

**E**h bien voilà, les dés sont tombés, mais le sort en est-il définitivement jeté !

Le 20 octobre s'est ainsi achevée la longue marche de NAO, et contrairement à une autre longue marche, historiquement plus célèbre, la nôtre, sans chinoiser, s'est quelque peu cantonnée à des miettes !! Nous souhaitons un N pour NAO, plutôt que la haine des concessions, nous n'avons eu que des **négotiations**, ce qui finalement, pour la CGT, comme pour beaucoup d'autres organisations syndicales, a laissé l'évident goût d'inachevé (!) pour ces trop fameuses **négotiations**, en deux mots, la fâcheuse impression qu'il manquait quelque chose !

**«Nous eussions préféré être entendus»**

La direction nous a, dit-elle, écouté !

Soit ! mais nous eussions préféré être entendus !

C'est ainsi que ce problème de l'ouïe a débouché sur les mille, alors que les salariés attendaient pour le moins à être un peu plus prospères !!

Quant à mesure pérenne, de la même manière, ce problème d'ouïe a laissé place à « perdre le N » de NAO, laissant sur leur faim, outre certaines organisations syndicales représentatives, l'ensemble des salariés dont les souffrances au quotidien méritaient sans aucun

doute, enfin, un vrai moment d'attention !

**«Les conditions de travail de nos collègues qui se dégradent...»**

Au-delà de ces problèmes d'audition, il nous est apparu aussi que la vue faiblissait : une cécité nouvelle devant les conditions de travail de nos collègues qui se dégradent d'années en années et pour lesquelles les promesses souvent réitérées ne sont restées que de vains mots. Cet aveuglement récurrent se traduit par un mécontentement généralisé, un ras le bol de plus en plus exprimé mais aussi le constat affolant de l'OMSAD ! Forte de ne pas sentir non plus très bien la détresse qui s'installe, aussi, au sein même du personnel, la direction a évoqué lors de ces **négotiations** l'annonce de 1500 embauches sur le périmètre SA, permettant à peine de compenser les départs. Il s'agit simplement donc de stabiliser une situation déjà bien bancal sachant qu'il est tout de même précisé que cette compensation s'effectuera en dehors de fermetures d'agences. Eh bien, en voilà une annonce un rien anxiogène !

Nous passons rapidement sur les problèmes de parole, puisqu'apparemment les informations importantes qui devraient nous être commu-

niquées dans ces instances sont maintenant présentées d'abord à la presse, laquelle, un peu à notre instar, a l'avantage de n'être que consultative ; ainsi en est-il d'un rapprochement avec la MATMUT, d'une réorganisation au sein de BDDF etc, etc.

Sans ouïe, sans vue, sans odorat, notre direction générale se retrouve ainsi privée de nombre de ses sens aussi ne pouvions nous déboucher que sur des NAO insensées !

**«Quelques satisfaits»**

Il en restera tout de même quelques satisfaits :

- nos collègues de la « compliance » qui s'éviteront de la sorte de nouveaux contrôles ou consignations et n'auront pas à nous demander de justifier de notre voyage à PANAMA
- nos actionnaires qui conforteront leurs illégitimes 45% de

**Propositions de La Direction**

- complément d'intéressement de 1.000€ qui sera versé d'ici la fin de l'année,
- mesure d'abondement de 300% pour un versement de 70€ sur un PEE,
- maintien de l'enveloppe dédiée aux augmentations individuelles à 1,5% de la masse salariale (la baisse 17% de l'année dernière est maintenue),
- maintien de l'enveloppe égalité professionnelle à 1,2 M€. ■

taxation sur les bénéficiaires et leur non moins illégitime exigence de rendement de l'ordre de 10%.

■ et enfin et c'est bien là le plus rassurant, nos ressources humaines, qui à défaut de chemises arrachées, grâce à leur nauséabond chantage, sont parvenus à arracher un accord et qui n'auront pas à subir les réprobations syndicales comme les RH de chez ING, ces derniers s'indignant du fait qu'une part importante de leurs salariés étaient devenus dépendants de la banque !!

**On ne lâche rien !\***

Il a souvent été fait reproche à la CGT, lors de ses déclarations, d'évoquer régulièrement le sujet des NAO, il est fort à parier que 2017 en fasse un bel écho tout en réclamant cette fois-ci de réelles négociations et pas seulement un tour de table pour discuter des propositions de la direction ! Aussi dès aujourd'hui reparlerons-nous du besoin de reconnaissance, des postes vacants, rarement remplacés, de l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail sans n'imaginer que de modestes corrections et encore de l'abus de travail précaire !

Alors, assurés déjà par la presse que les résultats de ce trimestre seront au rendez-vous, nous allons benoîtement vous écouter vanter le mérite de notre modèle diversifié, vous plaindre, sans vouloir faire trop de vagues, des bas taux et des arrogants régulateurs tout en s'inquiétant de la baisse probable du PNB de chez BDDF. Nous serons, nous, à votre écoute mais ne sommes pas sûrs malgré tout de bien vous entendre ! ■

\*cet intertitre est de feder'aktion, les autres sont issus de la déclaration

# Smacl Éditique et GED\*

Nous reproduisons ci-dessous un article du journal recto-verso de la Cgt Smacl de novembre. Celui-ci s'intitule « L'autre lettre interne ». Il est disponible auprès du syndicat ou de la fédération sur simple demande. C'est la transformation du travail qui est mise en question par la dématérialisation à la Smacl comme dans nombre d'entreprises.

**L**a dématérialisation a débarqué à la Smacl il y a peu. Véritable « big-bang », ce procédé va permettre un gain de temps considérable pour la gestion des dossiers sinistres, mais aussi transformer profondément le travail de nombreux collègues. Dès à présent, des permanences sont organisées au pôle des moyens généraux afin de pouvoir numériser dès 7h30 les courriers concernés. On espère que très vite, l'employeur leur accordera les mêmes dispositifs de compensation que pour les sala-

riés déjà concernés dans la mutuelle (2 jours de repos supplémentaires par an aux Personnes physiques ou à l'Informatique) mais prendra aussi conscience de l'augmentation de leur charge de travail.

Il est urgent d'agir afin de réduire les heures réalisées au-delà des 72h qu'il est possible d'épargner sur le Compte Epargne Temps. Tout simplement car au delà de 72h les heures sont perdues. Et cela ne se fera pas en prolongeant indéfiniment les intérimaires. Il faut recruter pour de bon ! En tout cas, bravo à tous les

acteurs de la GEC mais aussi de l'éditique.

## Vers une transformation du travail

Ce projet nous invite à une réflexion plus globale sur notre rapport aux machines. L'arrivée du numérique menace les emplois intellectuels dès lors qu'ils correspondent à des tâches répétitives et sera susceptible de transformer profondément nos activités, qu'on croyait jusqu'ici protégées de l'automatisation. Et si vous en doutez encore, réfléchissez à la tête de vos grands-parents si vous leur aviez parlé d'un aspirateur autonome ou bien du smartphone, il y a 30 ans. La digitalisation et les machines apprenantes, c'est potentiellement jusqu'à 3 millions



\*Gestion Electronique des Documents

# Groupe CM11/CIC

## Une bêtise peu artificielle...

**Le Groupe CM11/CIC se targue de se placer en pointe dans la mise en place de nouvelles technologies. C'est encore le cas aujourd'hui avec le projet baptisé « WATSON » qui se fait en collaboration avec IBM. Cette innovation, aussi considérée comme une « intelligence artificielle », suscite bien entendu tout l'intérêt de la CGT qui s'interroge quant à ses répercussions sur l'emploi et les conditions de travail. La démarche de la CGT a donc été de tout faire pour obtenir le plus haut niveau d'information et de compréhension. Face à cette détermination la direction cherche à faire obstacle et souhaite en rester à une communication minimale qui ne prend pas en compte les effets réels attendus pour les salariés.**

### La Direction s'oppose

La Direction du Groupe s'obstine et persiste à nier la réalité des impacts sur l'emploi et les conditions de travail. Elle tien à présenter «WATSON» comme une simple évolution technologique. La CGT ne l'a pas entendu de cette oreille. Sous son impulsion, le CHSCT du CIC Ile de France a donc, en toute logique et responsabilité, décidé de diligenter une expertise afin d'apporter aux élus et représentants des salariés toutes les

informations indispensables et de mieux cibler les potentialités et les changements à venir. Décision inacceptable pour la direction qui a tenté de faire annuler, par voie judiciaire, la désignation d'un expert.

### Le CHSCT est dans son droit

Le Tribunal de Grande Instance de Paris dans son verdict du 3 novembre 2016 a validé la désignation faite par le CHSCT. Dans ses conclusions, le Tribunal reprend les arguments mis en avant par le CHSCT. Nous

en reprenons ci-dessous les éléments essentiels :  
 ■ Cette technologie informatique va concerner un nombre important d'agents (+ de 1000 salariés) dans un premier temps et constitue un investissement conséquent pour le Groupe (30 millions sur 5 ans).  
 ■ Au plan qualitatif, il ne s'agit pas de la simple adaptation de logiciels préexistants mais bien d'une technologie nouvelle, cognitive dont les potentialités sont difficiles à appréhender compte tenu de son caractère innovant.  
 ■ L'impact sur les conditions de travail sera réel et important car l'outil possède la capacité de s'enrichir au fil du temps. Il sera progressivement en mesure de réaliser des tâches plus ou moins simples qui font actuellement partie intégrante du métier de Chargé de Clientèle. Il y aura donc une incidence sur le contenu et la qualification du susdit métier.

■ Enfin le TGI note que «WATSON» est porteur de fonctionnalités et de capacités dont les limites sont encore mal définies compte-tenu de l'aspect apprenant et évolutif de ce type de technologie. Si le Groupe CM11/CIC semble plus en avance sur ces nouvelles technologies que d'autres réseaux, nous savons que dans toutes les entreprises de nos secteurs, la même logique est à l'œuvre. Le jugement du TGI de Paris apparaît donc comme un point d'appui pour les équipes CGT afin de faire valoir le droit à une information complètes des Instances Représentatives du Personnel, et donc des salariés. C'est un outil pour faire barrage aux velléités de directions qui cherchent systématiquement à minimiser les conséquences de leurs choix stratégiques. Nous vous engageons à vous procurer le jugement auprès de la FSPBA. ■

## Banque PALATINE

# Le PERCO, un jeu de dupes

**Les élus Cgt ont interrogé les salariés sur leurs intentions d'utilisation du PERCO proposé par la Direction. 80% ne sont pas intéressés. Confiscatoire pour 90% des salariés, il ne bénéficie qu'à quelques-uns.**

### Les gagnants...

■ La Banque. Ce que PALATINE met au pot, elle le récupère très largement. Ce type de produit permet à la banque de bénéficier de nombreuses défiscalisations. De plus, la signature des NAO par la SNB en échange du PERCO privent les salariés d'augmentations de salaire. Quant aux jours de CET (Compte Epargne Temps) placés en PERCO, ils sortent des provisions obligatoires de l'entreprise.

■ Les dirigeants de l'entreprise. Ils vont pouvoir grâce à ce produit mettre jusqu'à 25% de leurs revenus dans un produit fiscalement très intéressant pour eux, ce qu'ils ne peuvent pas faire avec le PEE actuel.

■ Les salariés proches de la retraite et ayant une capacité d'épargne élevée. Ils pourront se payer un produit de défiscalisation rapide.

■ Enfin, Natixis qui va engranger sur le dos des bénéficiaires en appliquant les tarifs maximaux de droits et commissions. C'est l'argent des NAO qui part en grande partie dans ses caisses.

### Les perdants...

■ Tous les salariés dont la date de départ à la retraite n'est pas proche et qui se risqueraient à mettre dans un produit sans terme leurs économies futures et, surtout, leur capital retraite.

■ Les salariés qui ne choisiront

pas de prendre le risque d'investir leur avenir dans un produit aussi risqué. Ils payeront quand même 3 fois. Comme salariés, ils seront privés des augmentations de salaire à cause de la mise en place du PERCO. Comme contribuable, ils seront mis à contribution par l'impôt et les taxes pour

## Un peu d'histoire...

*Les plus jeunes pourraient penser qu'un placement proposé par l'employeur est certainement une bonne affaire, ou a minima une affaire sécurisée. Surtout lorsque l'entreprise ou le groupe sont parties prenantes. Pourtant...*

**19 octobre 1987 le lundi noir** : ce krach boursier (-40% dans la journée) correspond au jour de l'introduction en bourse d'Indosuez, maison mère de la Banque Vernes, future Banque Palatine. Depuis des mois, l'employeur incite dans de grandes réunions collectives les salariés à acheter un maximum d'actions. Il met même en place des prêts personnels permettant d'acheter 5 fois sa mise de départ avec un plafond à 600.000F (150.000€ actualisés). Le lendemain du krach, la banque annonce qu'elle ne prendra aucune mesure permettant aux salariés de porter leurs actions le temps que le cours remonte. De nombreux collègues ont vu ce jour-là les économies de toute une vie raflées par décision de leur employeur. D'autres se sont retrouvés endettés au point de devoir vendre leur patrimoine pour rembourser... leur patron. Certains ne s'en sont jamais remis, et l'esprit d'appartenance en a quelque peu souffert.

### NATIXIS : de 19,55€ à... 0,80€ !

Plus récemment, l'introduction en bourse de Natixis a également ratissé pas mal de salariés. La direction faisait valoir « l'esprit Groupe » pour les inciter à devenir actionnaires. Vanté dans le personnel et dans les médias comme devant se valoriser de 15% dans l'année, le titre introduit autour de 20€ dévise immédiatement de 90%. Certains clients sont ruinés... les salariés y ont laissé leurs plus belles plumes. Ce qui n'empêchera pas la direction de les inciter à remettre au pot... le titre ne pouvant pas structurellement, selon elle, valoir moins de 16€. On connaît la suite de la cotation. Les syndicats avaient appelé les salariés à la plus grande méfiance.

On ne peut pas plumer deux fois de suite le même poulet, il faut au moins lui laisser le temps de se refaire une beauté financière.

Peut-être considèrent-ils que le temps est venu ?

**Compte tenu de tous ces inconvénients, on aurait pu s'attendre à ce que le PERCO PALATINE soit satisfaisant sur le plan financier. Il n'en est rien...**

■ Versement d'amorçage de 75€ (sur 386€ légalement possibles),

■ Aucun versement d'entreprise périodique (772€ annuels possibles),

■ un abondement de 20% sur... 10 jours de CET ! alors qu'il est possible d'abonder jusqu'à 300% de l'ensemble des versements des salariés avec un plafond de plus de 6.000€ !

compenser les cotisations retraites et sociales qui ne rentreront plus. Enfin comme retraités, le montant des rentes sur ce type de produit sera compensé dans le montant des retraites par répartition.

■ Les systèmes de retraite par répartition et les systèmes de couverture sociale. C'est parce qu'il y a des produits de défiscalisation de ce type que l'argent ne rentre plus dans les caisses de retraite. Ils sont destinés aux personnes les plus aisées.

La Cgt a dit non au projet de la Direction imposé par NATIXIS (Natixis interépargne choisi sans appel d'offre et sans négociation des conditions). ■





# LA SOCIALE

un film de Gilles Perret



## LA SOCIALE

Le nouveau film de Gilles Perret



Il y a 70 ans, les ordonnances promulguant les champs d'application de la sécurité sociale étaient votées par le Gouvernement provisoire de la République. Un vieux rêve séculaire émanant des peuples à vouloir vivre sans l'angoisse du lendemain voyait enfin le jour. Le principal bâtisseur de cet édifice des plus humaniste qui soit se nommait Ambroise Croizat...