



## Réorienter les banques vers le financement de l'économie réelle

**Le 22 février vont se dérouler les assises de l'industrie initiées par la Confédération**

### sommaire

2/4

**VIE DES ENTREPRISES**  
 > Mondial Assistance France/ AWP, digitalisation, de nouveaux profits  
 > Natixis négociations annuelles, la CGT maintient ses revendications  
 > Macif, élections professionnelles  
 > Commission paritaire de branches, agenda social 2017

5

**VIE FÉDÉRALE :**  
 > Formations syndicales 2017

6

**INTERPRO**  
 > Loi du travail, FO et la CGT saisissent l'OIT

#### SIMPLIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

Mais, c'est une page blanche  
 Bon, tu le signes ton contrat de travail ?



l'assuré

**L'occasion pour nos syndicats** et notre fédération de revenir sur le rôle de nos secteurs dans le financement des entreprises industrielles. C'est une question récurrente de nos congrès fédéraux. Lors du dernier congrès nous avons réaffirmé l'importance de travailler cette question à travers le pôle public financier mais aussi en posant les pistes de travail d'une séparation de la banque de détail et de la banque de financement. Et il se pose, au-delà, la question d'un contrôle démocratique et social des

établissements financiers.

Les banques ne sont pas les seuls vecteurs de financement de l'industrie, les assurances en tant qu'investisseurs institutionnels ont aussi une responsabilité dans le développement de l'industrie en France.

Cela impose des revendications en termes de critères d'orientation des financements tournés vers des industries qui investissent en France, en respectant des critères de développement durable

des emplois.

Pour nos syndicats cela implique un travail sur la stratégie de nos entreprises et l'orientation des investissements mais aussi sur la formation professionnelle des collègues pour étoffer les équipes d'analystes. Les pistes de travail ne sont pas exhaustives.

**La Direction Fédérale vous invite à participer à ces assises de l'industrie**

Construisons ensemble



[fspba.cgt.fr](http://fspba.cgt.fr)

le site

twitter

[@cgtbanqueassura](https://twitter.com/cgtbanqueassura)

Mondial Assistance France  
 AWP

**assurance**

# Digitalisation : de nouveaux profits

**Bouleversement  
 et transformation  
 des métiers**

Jumelée à une délocalisation d'activités, la digitalisation bouleverse et transforme les métiers. Ainsi, le chargé d'assistance voit son métier d'assistance glisser vers la gestion des relations clientèles pour certains, l'indemnisation assurances pour d'autres ou encore vers l'abattage d'appels liés à des scripts à lire comme dans les Call Centers. C'est ce qui attend notamment les chargés du front du service médical. La digitalisation réduit considérablement l'espace de travail des salariés. Les métiers sont réduits à de simples tâches... digitalisables. D'un métier complet à quelques tâches répétitives, ce n'est qu'une question de temps avant que tout finisse par disparaître.

**Quelles alternatives,  
 quelles options face à  
 ce bouleversement ?**

Un grand nombre de métiers sont en danger. La direction ne l'a d'ailleurs pas caché, le plus gros risque en termes d'impacts sur l'emploi pèse aujourd'hui sur les fonctions support. Absence d'anticipation ou tout simplement manque d'idées, les nouveaux mé-

**La révolution numérique a profondément modifié le travail et son organisation. Les ordinateurs libèrent de certaines tâches, mais en créent de nouvelles. Le pilotage et le reporting de l'activité, l'évaluation des salariés, la segmentation du travail, l'automatisation des tâches et la philosophie du toujours plus et plus vite connaissent des heures de gloire grâce à la digitalisation.**

tiers vers lesquels les salariés sont censés évoluer se font attendre, la direction se contentant de dire qu'elle souhaite mettre en place un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)... La vacuité du premier projet transmis aux organisations syndicales n'a rien de rassurant... En attendant ces nouveaux métiers, une chose est certaine, les projets actuels et de demain permettent d'ores et déjà à Allianz\* de faire de belles économies qui pourraient également lui permettre d'améliorer considérablement les conditions de travail des salariés.

**Le choix  
 d'améliorer les  
 conditions de travail**

Le choix possible d'améliorer les conditions de travail La digitalisation permet aujourd'hui de demander au bénéficiaire, par le biais de nouvelles applications, de remplir son dossier, voire d'organiser presque seul son assistance. Les tarifs qu'on lui applique n'ont pas baissé pour autant. Sur les plateaux, c'est toujours moins

d'embauches. Où va tout cet argent économisé par le Groupe ? Dans cette course constante « au plus rapide » et au remplacement de l'Homme par la machine et l'automatisation, on aurait pu espérer, notamment chez le « number one » de l'assistance, que cette profonde révolution du monde du travail profite quelque peu aux salariés. Or, il n'en n'est rien. La CGT ne cesse de ré-

clamer (et c'est ce qu'elle a rappelé lors de l'avis qu'elle a émis devant le Comité d'entreprise) que l'ensemble des projets de digitalisation qui permettent à la direction de faire de nouveaux profits sont une opportunité pour améliorer les conditions de travail : un passage aux 32h dans une entreprise où la pénibilité des horaires et des rythmes est avérée, ne serait vraiment pas du luxe. ■

\*Mondial Assistance fait partie du groupe Allianz



Natixis

# Une demi-baguette pour un dixième des salariés

**Les propositions d'augmentations collectives 2017 sont toujours aussi scandaleuses eu égard aux dividendes versés ces dernières années. La Cgt maintient ses revendications.**

**Banque**

Une augmentation collective de 300 euros pour les salariés ayant une rémunération annuelle inférieure à 30 000 euros ! 1294 salariés du périmètre Natixis SA France sur 12 122 seraient concernés. Prenons notre calculatrice !  $300/365 = 0,82$  € brut soit 66 centimes nets, donc une demi-baguette tradition par jour ! L'enveloppe globale annuelle de cette mesure se montera donc à 388 000 euros. Évidemment les « décideurs » n'ont pas de problèmes de fin de mois difficiles.

Le montant des dix plus hautes rémunérations de Natixis SA :

- 2013 = 11 122 000 euros,
- 2014 = 13 603 000 euros,
- 2015 = 14 283 000 euros.

Une enveloppe de 0,2% de la masse salariale réservée à la résorption des inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes. À ce rythme-là, les inégalités de traitement ont encore de beaux jours devant elles.

Un minimum de 1800 euros d'augmentation individuelle pour un passage au statut cadre – qui sera financée sur l'enveloppe globale des augmentations individuelles : plus pour les uns donc moins pour les autres.

La Garantie Minimum de Point (GMP) pour les cotisations retraite AGIRC sera prise en charge par l'employeur pour les cadres. Pourquoi les cadres ont-ils

désormais de plus en plus fréquemment des salaires inférieurs à la GMP définie par les caisses de retraites AGIRC ! Pour tirer vers le bas les niveaux de salaires d'embauche de toutes les catégories (cadres, techniciens et employés) alors que les niveaux de qualification exigés à l'embauche sont de plus en plus élevés. La CGT maintient ses revendications.

Une augmentation minimum de 1 500 euros pour tous les salariés du périmètre Natixis intégrée. Un salaire minimum d'embauche à 25 000 euros dans le périmètre Natixis intégrée. Avec rattrapage des salaires inférieurs à 25 000 euros

La Cgt demande également un barème d'embauche selon les niveaux de qualification applicable dans toutes les entreprises du périmètre Natixis intégrée et une enveloppe suffisante pour résorber dès 2017 les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes.

Enfin pour la Cgt, le statut social complet de Natixis SA doit être étendu à toutes les filiales.

La prochaine étape, ce sont les négociations dans chaque entreprise du périmètre Natixis intégrée. ■



## Elections professionnelles Progression à la Macif

Dans un contexte de remise en cause de la durée du travail et des conditions de travail dégradées, la Cgt progresse à la Macif devenant la première organisation dans le 1er collège et réduisant l'écart qui la sépare de la seconde organisation au total des 2 collèges. Nous publions, ci-dessous, les résultats au Comité d'entreprise en cumulant les deux collèges.

	2017	2013
CGT	32,33	31,25
CFDT	35,27	37,31
CGC	19,65	19,63
CFTC	3,99	4,35
FO	8,36	7,16
SUD	0,39	0,30



Commission paritaire  
 Branche Assurances

# Agenda social 2017

## Déclaration CGT

Une nouvelle année débute et nous souhaitons que celle-ci soit porteuse d'espoir et de progrès social pour les privés d'emploi et l'ensemble des salarié(e)s, notamment ceux de la branche que nous représentons.

2016 a été une année d'une extrême violence sociale et d'attaques contre ces populations : la loi Travail en est le paroxysme et nous mettrons tout en œuvre à la CGT pour que ses effets délétères ne puissent pas rentrer dans les entreprises et impacter les conditions de travail de nos collègues.

Malheureusement, dans de nombreuses entreprises de notre secteur, les remises en cause des conquits sociaux sont en cours, notamment sur la question du temps de travail et donc des conditions de travail et de la nécessaire conciliation vie privée/vie professionnelle.

A l'heure où la révolution numérique est mise en avant, la tentation de remplacer les humains par des robots ou des algorithmes est grande pour de nombreuses directions d'entreprises. Nous affirmons que ces avancées technologiques peuvent et doivent permettre la réduction du temps de travail et l'amélioration des conditions

**Lors de la réunion paritaire de branche du 25 janvier 2017, la délégation CGT a fait une déclaration rappelant les enjeux pour les salarié-e-s des négociations de branche et sa volonté que celles-ci ne soient pas bradées.**

d'exercice de nos métiers et pas l'inverse.

Nous avons participé aux négociations sur la Qualité de Vie au Travail en faisant des propositions pour que le salarié soit mis au cœur de cet accord et redonner un sens au travail et au collectif avec un réel droit à la déconnexion, une réelle politique de prévention des risques organisationnels et une réelle impulsion de la branche sur un accord normatif.

Malheureusement nos propositions n'ont été que très peu, voire pas entendues et retenues.

Il est primordial que les négociations portées à l'agenda social ne soient pas bradées ou passées sous les fourches caudines d'une vision ultralibérale. La CGT sera à la pointe du combat pour faire du progrès social un véritable enjeu. ■





# FORMATIONS SYNDICALES 2017

<b>MARS</b>	<b>20 au 24 mars</b>	<b>DS</b>	<b>Montreuil</b>
	<b>28 au 30 mars</b>	<b>Nouveaux mandats</b>	<b>Montreuil</b>
<b>AVRIL</b>	<b>24 au 28 avril</b>	<b>CHSCT N1</b>	<b>Montreuil</b>
<b>MAI</b>	<b>2 au 4 mai</b>	<b>Syndicalisation</b>	<b>Niort</b>
	<b>2 au 4 mai</b>	<b>DP</b>	<b>Montreuil</b>
<b>JUIN</b>	<b>12 au 16 juin</b>	<b>DS</b>	<b>B. Frachon</b>
<b>SEPTEMBRE</b>	<b>12 au 14 septembre</b>	<b>Initiation au droit N1</b>	<b>Montreuil</b>
<b>OCTOBRE</b>	<b>3 au 4 octobre</b>	<b>CoGiTiel</b>	<b>Montreuil</b>
	<b>9 au 13 octobre</b>	<b>B. Frachon</b>	
<b>NOVEMBRE</b>	<b>14 au 16 novembre</b>	<b>Syndicalisation</b>	<b>Lyon</b>
<b>DECEMBRE</b>	<b>4 au 8 décembre</b>	<b>CHSCT N2</b>	<b>Montreuil</b>
	<b>12 au 14 décembre</b>	<b>Syndicalisation</b>	<b>Montreuil</b>

Les sessions de formations fédérales 2017 sont ouvertes à l'inscription.  
 Cette année, les inscriptions aux formations se font sur formulaire unique  
 pour toutes les formations.

Il est à remplir au format word et à retourner par mail au secrétariat administratif.

Les demandes doivent se faire auprès de la fédération au plus tard  
 2 mois avant la formation.

La demande de CFESS est à envoyer à votre employeur au plus tard  
 30 jours avant le stage.

## Loi travail

# FO et la CGT saisissent l'OIT



**L**a CGT et FO ont saisi l'OIT ce jour. En effet, la loi Travail comporte de nombreuses dispositions contraires aux textes fondamentaux et aux textes internationaux auxquels la France est liée. Cette loi porte atteinte à la liberté syndicale, au droit à une négociation collective libre et progressiste et au droit à un licenciement « juste ». C'est pourquoi, une plainte commune de FO et la CGT est déposée auprès de l'Organisation internationale du travail.

**Jamais** nous ne nous résoudrons à la remise en cause des dispositions du Code du Travail protégeant les travailleurs. Au contraire, nous résisterons aux côtés des salariés en mobilisant tous les outils à notre disposition : en maintenant le rapport de forces dans les négociations afin d'empêcher la régres-

sion des droits des salariés et en actionnant tous les recours juridiques pertinents.

**Ignorant l'opinion** publique, sans débat parlementaire, sans respect pour les organisations syndicales, à coups de 49-3, la loi Travail a été adoptée, puis promulguée au Journal Officiel le 8 août 2016. Complétée par environ 130 décrets d'application, elle est désormais applicable. Des employeurs s'emparent déjà de ce texte pour remettre en cause les droits de nombreux salariés.

**Déjà en 2007 et 2011**, l'OIT a respectivement disqualifié le CNE (contrat nouvelle embauche) et reproché à la France des réquisitions de salariés grévistes organisées par le gouvernement. ■

**D**ans le cadre de l'objectif confédéral «la loi travail ne rentrera pas dans l'entreprise», la Cgt met en place un site internet spécifique :

[combattrelaloittravail.cgt.fr](http://combattrelaloittravail.cgt.fr)

afin de permettre de fédérer, de s'entraider.

Ce site a pour but d'être une boîte à outil à disposition de nos organisations et structure.

D'ores et déjà 3 fiches sont publiées :

- l'ADPE (accord de préservation ou du développement de l'emploi)
- le licenciement économique
- la modulation du temps de travail.

Ces fiches sont présentées en 2 parties les éléments juridiques d'une part, les outils pour résister dans nos entreprises d'autre part.

Merci de faire remonter à la fédération et à DLAJ confédéral tout projet d'accord qui pourrait vous être proposé en application de la loi travail.

