



## Un congrès utile à la rentrée

Les syndicats de notre fédération se réuniront du 25 au 29 septembre prochain en congrès à la Pommeraye (49). Il se déroulera dans un contexte d'attaques annoncées contre l'ensemble de notre modèle social.

seront au cœur de nos débats.

La remise en cause des organisations et du temps de travail induite par les stratégies patronales devra être analysée.

Les propositions de la CGT de réduction du temps de travail nécessaire pour travailler mieux et travailler toutes et tous, la nécessité d'augmenter les salaires prennent tout leur sens dans ce cadre.

La question de la protection sociale avec notamment le développement des produits d'assurance santé, les mises en cause de la retraite par répartition seront à l'ordre du jour. Nous travaillerons sur la nécessité de porter la revendication d'un 100% sécurité sociale et la manière d'aborder ces questions avec les salariés de nos secteurs.

Le résultat des travaux du groupe de travail mis en place pour la modification des statuts vous

est déjà parvenu et les amendements sont à remonter pour le 25 juin au plus tard.

Voilà une partie des questions qui composeront notre feuille de route pour les 3 années à venir.

### S'inscrire dès maintenant

Nous invitons les syndicats de la fédération à s'inscrire dans les travaux de notre congrès. La discussion avec les syndiqué-e-s est capitale car il s'agit de mener une discussion à partir des réalités auxquelles nous sommes confrontés dans nos entreprises.

En partant des réalités, en dégageant des perspectives et des propositions nous tiendrons un congrès utile à la construction des rapports de forces et à notre développement.

*Valérie Lefebvre-Haussmann*  
Secrétaire générale

### sommaire

2/4

#### VIE DES ENTREPRISES

- > Natixis, la CGT non signataire de l'accord «égalité professionnelle»
- > Plan stratégique BPCE, la manière forte

4

#### ACTU-BRÈVES

- > Décryptage de l'Ugict
- > Société Générale, nouvelles fermetures d'agences
- > Banque Palatine, un avenir en question

5

#### VIE FÉDÉRALE :

- > La CGT terrasse le fatalisme

4

#### JURIDIQUE

- > Parité aux élections professionnelles

#### INTERNATIONAL

- > Axa Maroc licencie
- > Mumia Abu Jamal

**D**e nombreuses questions devront être abordées pour construire ensemble des propositions pour l'emploi, la rémunération et les conditions de travail. Nous avons besoin d'un débat utile pour résister et construire des rapports de force. C'est vrai au plan national et interprofessionnel comme au niveau de nos professions. Le rôle et la place de nos secteurs dans le paysage économique et social en France et à l'étranger sera également dans la discussion.

### Relever les défis

La montée en charge des outils numériques, l'introduction dans nos secteurs de l'intelligence artificielle, des robots à l'accueil des agences avec leurs conséquences

Construisons ensemble



fspba.cgt.fr

le site

twitter

@cgtbanqueassura

Natixis SA

# La CGT non signataire de l'accord «égalité professionnelle»

## **Pas d'égalité sur la partie variable des rémunérations**

Une nouvelle fois l'accord proposé par la direction et signé par la CFDT, la CFTC et l'UNSA ne s'appliquera pas sur l'intégralité de la rémunération telle qu'elle est définie par le code du travail (article L 3221-3). Chez Natixis, elle peut être composée d'une partie fixe et d'une partie variable – plus ou moins importante selon les métiers. La direction refuse d'établir des éléments et critères objectifs permettant d'attribuer les montants de rémunérations variables. Il ne pourra donc jamais y avoir d'égalité sur cette partie de la rémunération ! Inacceptable.

## **Pas de transparence avec les moyennes de salaires**

La direction n'est pas totalement transparente puisqu'elle parle de moyennes et refuse de transmettre à minima les médianes ou écart type par

emploi type et les nuages de points afférents.

## **Pas de reconnais- sance des métiers à prédominance féminine**

La notion de travail de valeur égale n'est pas respectée puisque les femmes restent cantonnées dans des métiers moins valorisés que ceux des hommes. La mixité et l'égalité salariale passent nécessairement par une reconnaissance salariale des métiers à prédominance féminine. C'est totalement absent de l'accord.

Cet accord prévoit une enveloppe de rattrapage qui, chaque année, n'est pas intégralement dépensée, malgré des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistants. Il s'agit d'une situation particulièrement choquante.

L'enveloppe dédiée aux inégalités salariales pour 2016 a diminué de 60 000€ par rapport au projet d'accord de l'an dernier.

## **Quelques petites avancées**

Il est à noter : la déconnexion demandée depuis des années, entre la période de rattrapage et l'avancement. Les femmes pourront enfin savoir si elles sont augmentées du fait de leur travail ou si elles bénéficient d'un rattrapage lié à un traitement inégalitaire. La résorption des écarts de rémunération constatés par la direction serait effectuée en une seule fois.

La CGT ne signe pas cet accord et invite les salariés (femmes et hommes) à faire respecter leurs droits. ■



**L'égalité  
professionnelle chez  
Natixis, ce n'est pas pour  
demain avec l'accord qui vient  
d'être signé !**

# Plan stratégique BPCE La manière forte



## Plan de fermetures d'agences

Partant du constat que les clients se rendent moins souvent en agence, le groupe va réduire, d'ici à 2020, de plus de 5 % le nombre de ses succursales, aujourd'hui au nombre de 8 000. Il fermera donc plus de 400 agences, principalement par le biais des regroupements en zone urbaine ou périurbaine. Une stratégie qui aura inévitablement un impact sur l'emploi. Entre 2017 et 2019, un départ sur trois (retraite et turnover) ne sera pas remplacé.

Ce chiffre de 400 annoncé dans la presse est déjà atteint voir dépassé par les annonces récentes de fermeture dans 4 caisses d'épargne (CE Auvergne Limousin, Provençale et Corse, Midi Pyrénées et Provençales Alpes Corse). Bien entendu, BPCE n'interdit pas aux Caisses et Banques de dépasser cet objectif !  
Quid de notre territorialité, de notions de mission d'intérêt général ou de banque coopérative ?

La mise en place de nouveaux formats d'agence va s'accélérer : agences multi-sites (un DA unique pour plusieurs sites, horaires flexibles), agences spécialisées, agences collaboratives (open-space). BPCE a pour ambition de donner la priorité au conseil, renforcer l'expertise et personnaliser la relation.

Certains métiers, accueil et directeurs d'agence, diminueront sensiblement (1/3

**Pour s'adapter à la révolution numérique qui bouleverse le secteur bancaire, BPCE a choisi la manière forte. Dans le vaste plan de transformation de sa banque de proximité, présenté mardi 21 février 2017 par François Pérol, le groupe BPCE a décidé de mener plusieurs chantiers de front. L'emploi au sein de BPCE et le service à la clientèle dans des zones éloignées ou défavorisées sont sérieusement remis en cause !**

à 2/3 des effectifs actuels). Le groupe BPCE a pris la décision d'augmenter de plus de 50 % le nombre de ses conseillers spécialisés (avec quel accompagnement ?).  
Pas de panique : une négociation GPEC de groupe va débuter en juin...avec la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA !

## Recourir au traitement des données...

En contrepartie, le groupe fait « une promesse de proximité dans un monde digital ». L'objectif est de conserver la fidélité de clients conditionnés par le numérique, habitués aux services immédiatement disponibles, dans un monde où les services financiers ne sont plus l'apanage des banques.

BPCE veut ainsi porter la part de ses ventes à distance de 11 % à 40 % en 2020, en généralisant la souscription digitale (ouverture d'un compte bancaire en quelques minutes, initier la vente d'un crédit immo-

bilier sur le Web...), tout en musclant le conseil aux clients.

BPCE souhaite recourir au traitement des données dont elle dispose sur sa clientèle, dans une approche de type « Big data ».

## Un lourd programme d'économies !

Pour mener à bien ce projet, gourmand en investissements, le groupe mutualiste va engager en parallèle un programme d'économies, qui se traduira par une réduction de coûts de 1 milliard d'euros en année pleine à fin 2020 dont 750 millions€

pour la période 2018-2020.

## Cela sera possible :

- Pour 36% grâce à la rationalisation des structures et IT
- Pour 32% grâce à la transformation du modèle de relation
- Pour 32% grâce à l'immobilier et les achats

## Rationalisation des structures

## Simplification des process

Au niveau de la simplification des process, 3 priorités en 2017 : fiduciaire (filère sous traitée), crédit immobilier et succession. Le process pour le crédit immobilier va être revu de bout en bout. Par exemple, les clients pourront disposer d'un espace numérique partagé avec son conseiller pour y déposer toutes les pièces.

## Poursuite de la rationalisation de l'informatique en particulier de l'édition.

## Transformer le modèle de relation

Toute la transformation de la banque de proximité repose



Plan stratégique  
BPCE (suite)

sur le digital. Plus de 1 000 collaborateurs ont ainsi été entièrement affectés à sa transformation numérique et un budget de 750 millions d'euros sur quatre ans est prévu pour investir dans des fintech en partenariat avec des fonds de capital-risque, développer des applications clients, explorer les possibilités offertes par le traitement de la « data » et accompagner le développement de la banque numérique et collaborative Fidor. Ce sera aux clients de faire, grâce au développement d'outils d'interface « simple » (selfcare) et l'assistance virtuelle. Ainsi, la souscription digitale sera développée sur le web : ouverture d'un CAV, crédit immobilier, crédits équipement (déblocage instantané par le client), assurance IARD et crédit conso...

**Gestion immobilière performante**

Les fusions entre Banques populaires ou entre Caisses d'épargne sont au programme !

François Pérol, le président du directoire du groupe, n'a pas la main sur ce dossier puisqu'il revient aux banques régionales d'en décider. Mais il leur a fixé un objectif : qu'il n'y ait plus que 12 Banques populaires (contre 15 aujourd'hui) et 14 Caisses d'épargne (17 aujourd'hui) à l'horizon 2020, leurs frontières devant être « en cohérence avec la nouvelle carte des régions ».

Cette stratégie numérique pourrait entraîner de fortes baisses d'effectifs dans les caisses comme dans les banques dans les prochaines années aussi bien dans les fonctions siège bien sûr mais aussi réseau. ■

Ordonnances

**Le décryptage de l'Ugict**

**A** la suite de publications de notes en provenance des entorgaes proches du gouvernement sur les ordonnances en matière de droit du travail, l'UGICT a mis en ligne un décryptage sur son site. Utile pour la réflexion et l'action. Voici le lien :

[www.ugict.cgt.fr/articles/references/decryptage-ordonnances](http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/decryptage-ordonnances)



Société Générale

**Nouvelles fermetures d'agences**

**D**ébut juin la direction a fait le point sur le programme de fermetures 2017 en commission du CCE. 30 agences sur 95 prévues ont été fermées en 2017. Et 94 nouvelles agences sont promises au même sort pour 2018. Ce plan qui doit se dérouler jusqu'en 2020 modifie le maillage du réseau et réduit l'emploi. Il s'accompagne de la mise en place de bornes en agences pour l'accueil des clients. Ce dispositif dit « d'accueil partagé » va s'étendre. Le client s'identifie auprès de la borne selon qu'il a rendez-vous ou non ... ce n'est pas l'humain d'abord mais la borne d'abord. Concept déjà testé dans d'autres réseaux. ■

banque

Banque Palatine

**Un avenir en questions**

**D**epuis des mois, des rumeurs de cession de la banque palatine à la Banque Postale circulent. La direction s'est contentée de réponses vagues aux représentants des salariés.

À la suite d'une rencontre le 10 mai au sein du groupe BPCE, un courrier a été adressé par la fédération et la délégation nationale de l'UES Palatine.

La réponse est d'autant plus attendue que des investissements doivent intervenir sur le changement de système informatique en cas de maintien dans le groupe.

Les salariés de la banque Palatine comme de Palatine Asset Management sont donc dans l'expectative. A suivre ... ■

banque

# La CGT terrasse le « fatalisme de façade » des grands groupes à Nanterre

Le 8 juin, la Fédération, l'Ud 92, l'UI de Nanterre, l'Ugict, les militants des syndicats Axa, Groupama Gan, Generali, Crédit Coopératif ont organisé et animé une journée de déploiement sur les terrasses de Nanterre au cœur du quartier des affaires.

**Cette initiative** a eu lieu la semaine de la RSE d'Axa. L'occasion pour la Cgt de rappeler que la RSE ne consiste pas seulement à conseiller aux salariés de faire du sport, d'éteindre la lumière en partant ou encore d'économiser les feuilles de papier... mais aussi de se pencher plus attentivement sur les placements et financements faits par les entreprises de nos secteurs.

Pour la Cgt il s'agit de poser la question du financement favorisant le colonialisme ou encore des entreprises écologiquement et socialement irresponsables.

Au-delà des distributions de tracts aux salariés, un débat sur l'heure du déjeuner était organisé avec les interventions de Marie-Josée Kotlicki Secrétaire Générale de l'UGICT, Valérie Lefebvre-

Hausmann Secrétaire Générale de la fédération.

Le 8 juin a été une belle journée pour se syndiquer et pour prendre des contacts.

Une belle réussite qui a démontré tant à nos équipes militantes qu'aux salariés rencontrés que toutes et tous ensemble nous sommes plus forts. Cette collaboration entre notre fédération, l'Union départementale, l'Union locale et l'Ugict doit en appeler d'autres.

Rendez-vous a déjà été pris pour l'an prochain.

**Bilan**  
- 7 adhésions  
- dont 4 fspba  
- 7 contacts avec des salariés d'Axa

## Riches échanges autour de trois points forts

### Rémunération

Pour les grands groupes multinationaux, nous faisons le même constat, année après année : les bénéfices colossaux que réalisent ceux-ci, grâce à NOTRE travail, ne nous sont pas redistribués, vampirisés qu'ils sont par les augmentations de nos patrons et celles des dividendes reversées aux actionnaires !

### Temps de Travail

Le temps de travail augmente par le biais du forfait jours notamment, et par les dérives qu'il occasionne et permet, est à lui seul une forme de baisse de pouvoir d'achat : travailler plus pour gagner autant constitue bel et bien une baisse de salaire ! Dans le même temps, le chômage, s'aggrave. L'évidence est pourtant là, sous les yeux de nos patrons et les nôtres. Nous les avons grands ouverts, aidons-les à faire de même ! Au moment où la charge de travail par salarié explose, où les burn-out se multiplient, le partage du temps de travail n'a jamais été aussi nécessaire. Il est plus que temps d'appliquer le passage aux 32 heures défendu par la CGT et envisagé par de nombreux économistes. Le patronat s'entête à surexploiter les uns, laissant les autres dans la précarité, préparant ainsi les esprits aux gains de productivité supplémentaire qu'il entend tirer de la « Digitalisation » ...

### Digitalisation / Numérisation

Etudions ensemble les solutions pour remédier à ces injustices sociales :

l'arrivée massive des nouvelles technologies dans nos métiers, qu'on les nomme *digitalisation*, *numérisation* ou de quelque manière que ce soit, ne laisse augurer aucune amélioration puisqu'elles seront mises en oeuvre selon une unique logique, accroître encore les profits ! Les catastrophes sociales annoncées, présentées par nos directions comme « les fruits d'une évolution naturelle » ne relèvent d'aucune fatalité. Elles seront le résultat de stratégies délibérées, relevant de l'arbitraire, privilégiés par une poignée de décisionnaires, à la tête de nos grands groupes. Décidées par quelques-uns, elles peuvent être défaits par NOUS, salarié-e-s des mêmes grands groupes, qui somment le véritable pouvoir de ces Sociétés.

NOUS produisons leurs richesses. NOUS sommes en droit de décider de la manière dont elles doivent être utilisées ! NOUS sommes en droit de décider des conditions dans lesquelles NOUS les créons !





# Parité aux élections professionnelles pour des contentieux cohérents

**D**epuis le 1er janvier 2017, les listes présentées aux élections professionnelles doivent respecter la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales de chaque collège.

Dans de nombreux cas, la règle permettant de calculer le nombre de sièges réservés aux femmes ou aux hommes aboutit à ce qu'aucun siège ne soit attribué aux unes ou aux autres.

### Exemple

**Deux sièges de DP titulaires sont à pourvoir :**

74 salariés sur la liste électorale.

56 hommes donc 75.7 % d'hommes soit,  $0,757 \times 2 = 1,513$

18 femmes donc 24.3 % de femmes soit,  $0,243 \times 2 = 0,486$

### Rappel de la règle

Lorsque l'on n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5,
- arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

1,513 ( $0,513 > 5$ ) donc on obtient 2 DP homme

0,486  $< 5$  donc on obtient : 0 DP femme

Ici les femmes représentent un quart des salariés du collège et pourtant le calcul aboutit à interdire aux femmes de se présenter sur une liste.

Il est possible de contester en justice cette situation car il semble anticonstitutionnel d'interdire à une personne de se présenter sur des listes en raison de son sexe.

Lorsqu'un syndicat se trouve dans ce type de situation et qu'il envisage un contentieux, il est souhaitable de contacter avant toute action le pôle DLAJ confédéral. Il s'agit éviter une dispersion des contentieux avec des argumentaires différents et éventuellement contradictoires. ■

## Axa Maroc licencie

**S**ix délégués du personnel d'AXA SERVICE MAROC à Rabat qui venaient de créer leur syndicat au sein la Fédération Nationale du personnel des Centres d'Appel et des Métiers de l'Offshoring ont été licenciés. Le Groupe AXA bafoue les libertés syndicales au Maroc et cela ne peut plus continuer. Déjà 3 bureaux syndicaux ont tenté d'être montés au sein de cette filiale depuis qu'AXA est installée en propre au Maroc en 2007 dont 2 bureaux syndicaux UMT. La fédération a affirmé tout son soutien aux camarades délégués du personnel élus victimes de cette injustice et assurer intervenir pour que ces salariés soient réintégrés au plus vite. UNI, à laquelle la FSPBA est affiliée a déposé une requête pour une rencontre tripartite entre la Direction locale d'AXA Service Maroc, UNI FINANCE et la fédération syndicale marocaine.

international



## Mumia Abu Jamal

**L**a justice pénale américaine a rendu une décision très importante. Le juge fait injonction au procureur de Philadelphie de produire tous les documents relatifs à l'implication personnelle de Ronald Castille lors des procédures qui ont amené la justice à condamner Mumia à mort. Pour mémoire, Ronald Castille fut en effet présent à toutes les étapes de la procédure : procureur adjoint, procureur, puis juge à la Cour Suprême de Pennsylvanie. Ce que la très récente jurisprudence de la Cour Suprême des Etats-Unis considère désormais comme un conflit d'intérêt non conforme au droit constitutionnel. Les soutiens américains à Mumia ont appelé à un rassemblement à Philadelphie le 30 mai pour que la justice de Pennsylvanie reconnaisse qu'au moins 16 autres condamnés ont été victimes des mêmes pratiques désormais illégales. Ainsi, l'espoir d'un nouveau procès et d'une possible libération pour ces hommes renaît. Pour suivre les actions entreprises : <http://mumiabujamal.com/v2/category/actualite/>

international