



## L'Hebdo laisse place à fédér'action

### SOMMAIRE

2/5

#### VIE FÉDÉRALE :

- > **CODE DU TRAVAIL :**  
Projet de la loi travail  
«El Khomri»

6/8

#### VIE CONFÉDÉRALE :

- > **51<sup>ÈME</sup> CONGRÈS**

9

#### VIE DES ENTREPRISES :

- > Suppression de postes  
à la SG

10

#### EXPRESSION LIBRE :

- > PIB douloureux



**Après 10 ans d'existence, l'Hebdo a cessé de paraître en ce début d'année 2016. Armel Mahé, son rédacteur en chef, a fait valoir ses droits à une retraite bien méritée. C'est l'occasion pour moi de saluer la qualité de son travail et son implication durant toutes ses années militantes.**

**L**e groupe de travail communication de la fédération a opté pour l'élaboration d'une nouvelle version électronique de notre journal : avec une nouvelle maquette, une nouvelle périodicité, un nouveau public et un nouveau rédacteur en Chef, Rémi Sellenet.

Feder'action est une publication à destination exclusive des militants et adhérents. Au gré de l'actualité et des contributions des unes, des uns et des autres, vous y retrouverez les rubriques suivantes :

- Vie fédérale avec les relevés de décision du Bureau Fédéral et du Comité Fédéral et les comptes rendus des groupes de travail fédéraux,
- Vie confédérale ou autres structures,
- Vie des entreprises sous forme

de brèves.

Mais aussi les rubriques :

- Juridique, formation syndicale ou encore syndicalisation.

Enfin, une «Tribune libre» permettra d'ouvrir un espace d'expression aux camarades des syndicats qui souhaitent proposer des articles.

Nous souhaitons longue vie à Fédér'action et bon courage à Rémi et son équipe.

Ce premier numéro revient sur la participation active de la délégation fédérale au 51<sup>ème</sup> congrès de la CGT sans occulter la mobilisation pour le retrait de la loi travail et pour un code du travail du 21<sup>ème</sup> siècle. Bonne lecture.

Bien fraternellement

Valérie Lefebvre Haussmann  
Secrétaire de la FSPBA



Construisons ensemble



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

le site

twitter

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

# Projet de loi travail «El Khomri»

**Dossier  
Code du  
Travail**

## Que prévoit le projet de loi

### La hiérarchie des normes est inversée

**Aujourd'hui :** La loi prime sur l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise sont plus favorables.

**Demain :** L'accord d'entreprise remplacera la loi ou la convention collective même s'il est moins favorable. Ce principe s'appliquera au début au temps de travail, et sera ensuite généralisé à l'ensemble du code du travail.

### La durée maximale de travail est augmentée

de l'inspection du travail et après avis des Instances Représentatives du Personnel. Le dépassement de la durée moyenne (jusqu'à 46 h) nécessite un accord de branche et un décret.

**Demain :** La durée maximum hebdomadaire de 48 heures/semaine pourra atteindre 46 heures sur 12 semaines par accord d'entreprise. L'obligation de consultation des IRP est supprimée.

Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaires par simple accord d'entreprise, mais la dernière version du texte renvoie le dispositif à une autorisation administrative.



**Aujourd'hui :** La durée maximale de travail sur la semaine est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Elle peut atteindre jusqu'à 60 heures/semaine en raison de circonstances exceptionnelles, avec l'autorisation

### Des heures sup. moins payées

**Aujourd'hui :** Les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50% au-delà. Par accord collec-

**Le combat pour son retrait continue... Grève et manifestation nationales le 14 juin.**

**Pour faire adopter le texte en première lecture à l'Assemblée Nationale Manuel Valls a dû recourir au 49.3. Incapable de rassembler une majorité, il a opté pour un passage en force sans débat et sans vote. Un aveu de faiblesse et un déni de démocratie désapprouvé par 71% des français. Dépassé par les événements, le gouvernement profite de la surmédiation des actes de violence pour faire diversion. Mais ces manoeuvres pour décrédibiliser l'action de la CGT restent vaines. La convergence des luttes est en marche.**

Depuis le 9 mars, le mouvement de protestation exprimé dans la rue et les places publiques révèle l'ampleur de la mobilisation contre le projet de loi travail. Plus de 7 français sur 10 considèrent que ce projet de réforme du code du travail est une menace pour les droits des salariés. Ses mesures, notamment l'inversion de la hiérarchie des normes, représentent un recul historique sans précédent. Sous les pressions, intersyndicale et citoyennes, qui demandent son retrait, le gouvernement a dû concéder des aménagements à la marge. Mais la philosophie de la loi n'a pas changé. C'est davantage de précarité et de flexibilité pour faire baisser le « coût » du travail, et augmenter plus encore les profits financiers et les dividendes versés aux actionnaires.

Après son passage en force à l'Assemblée Nationale, le texte doit être examiné au Sénat où la procédure du 49.3 n'existe pas. En commission à partir du 1er juin, avant de bénéficier de 10 jours de débats en séance à partir du 13. Sortie des 35h, motifs de licenciement, barèmes aux prud'hommes... La majorité sénatoriale de droite et du centre ne manquera pas l'occasion qui lui est donnée de reprendre le texte pour le rendre plus régressif encore. Le progrès social ne se construit pas sur les renoncements d'une majorité au bénéfice d'une minorité. La poursuite et l'amplification des actions sont essentielles pour obtenir le retrait de ce projet de loi scélérat. Plus que jamais, une mobilisation massive s'impose pour la manifestation nationale à Paris le 14 juin. ■

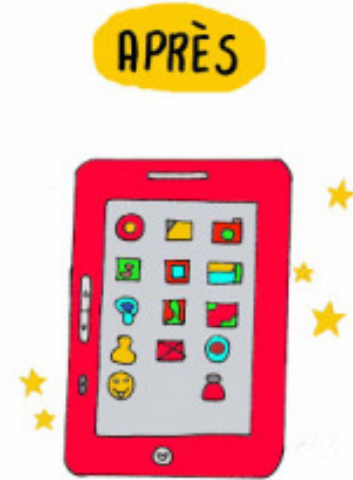
# Projet de loi travail «El Khomri»

tif, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, si aucun accord de branche ne l'interdit.

**Demain :** A charge, pour le chef d'entreprise, de fixer par accord d'entreprise le taux de majoration, sans pouvoir descendre en dessous de 10 %. Un accord de branche ne pourra plus s'y opposer. A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, les majorations de 25% et 50% demeurent dans les mêmes conditions.



AVANT  
 «TROP LOURD !  
 TROP COMPLIQUÉ ?»



APRÈS  
 «N'HÉSITEZ PLUS  
 À LICENCIER ?»

ACTUARIENS

## Pour les salariés(es) à temps partiel

**Aujourd'hui :** La règle de majoration des heures complémentaires actuelles :

- >10% dans la limite d'1/10ème des heures contractuelles
- >25% au-delà d'1/10ème.

Un accord de branche peut déroger à cette règle et majorer l'ensemble des heures complémentaires à 10%.

**Demain :** Le taux de majoration des heures complémentaires sera de 10%.

Les changements d'horaires seront possibles dans un délai de 3 jours.

## La durée des congés légaux est renvoyée à la négociation

**Aujourd'hui :** La loi définit la durée minimum des congés légaux. Un accord de branche ou d'entreprise ne peut être que plus favorable que ce minimum.

**Demain :** La durée minimum de ces congés, le nombre de renouvellements, les conditions d'ancienneté pour en bénéficier, les délais de prévenance ne sont plus définis par la loi mais par accord collectif.

## Congés payés

**Aujourd'hui :** la loi prévoit que l'employeur doit prendre

en compte la situation familiale des salariés(es) pour définir les dates de congés payés. 1 mois avant le départ du ou de la salarié(e), l'employeur n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ.

**Demain :** la prise en compte de la situation de famille, ainsi que le délai d'un mois avant le départ en deçà duquel l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ ne sont plus que des dispositions «supplémentaires». Elles peuvent donc être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.

## Le forfait jour est étendu

**Aujourd'hui :** Les forfaits jours concernent 50% des cadres et 13,5% des salariés et les conduits à travailler 46h30 en moyenne au mépris de leur santé et de leur vie personnelle.

**Demain :** Le dispositif est assoupli et les employeurs sont sécurisés.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront le mettre en place par simple accord d'une salariée, d'un

salarié mandatés.

## Les 11 h de repos quotidien fractionnés

**Aujourd'hui :** La loi impose 11 heures de repos consécutives chaque jour.

**Demain :** Le projet de loi annonce une concertation

avant octobre 2016. Elle portera sur le télétravail, l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours, la prise en compte des pratiques liées à l'outil numérique et le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire...

## Quelques chiffres...

**Toujours plus pour quelques-uns, toujours moins pour tous les autres. L'alléger du gouvernement Hollande au MEDEF et à la finance ne passe plus dans l'opinion publique.**

- > **33 milliards d'euros.** C'est le montant déjà englouti par le pacte de responsabilité et le CICE.
- > **6 486 100.** C'est le nombre d'inscrits au chômage toutes catégories confondues (sur la France entière, en augmentation de 3,3% sur un an soit +198 500).
- > **60 à 80 milliards d'euros.** C'est l'estimation des recettes perdues chaque année pour l'Etat français à cause de la fraude et de l'évasion fiscale des entreprises, des multinationales et des ménages les plus fortunés (soit 20% des recettes fiscales).
- > **20 à 25 milliards d'euros par an.** C'est l'évaluation de la fraude sociale patronale (le non-paiement des cotisations sociales). Elle a doublé en 8 ans pour atteindre soit deux fois le déficit annuel de la sécurité sociale.

# Projet de loi travail «El Khomri»

## Le temps de travail est calculé sur trois ans

**Aujourd'hui :** Pour neutraliser le paiement des heures supplémentaires sur la semaine (au-delà de 35 heures), les chefs d'entreprise peuvent moduler - et donc calculer - le temps de travail sur une période plus longue. Sur un an avec l'accord des syndicats (les heures sup sont alors payées au-delà de 1607 par an), sur un mois maxi en l'absence d'accord (heures sup payées au-delà de 151,6 heures par mois).

**Demain :** Par accord de branche, cette modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à trois ans. En l'absence d'accord, elle ne pourra dépasser un mois comme aujourd'hui. Sauf pour les PME qui comptent moins de 50 salariés, qui pourront aller jusqu'à seize semaines, soit quatre mois, sous réserve d'avoir un accord validé par un(e) salarié(e) mandaté(e).

## Le temps de travail calculé sur 9 semaines

**Aujourd'hui :** Dans les entreprises de moins de 50 salarié(es), l'employeur peut décider de façon unilatérale de moduler le temps de travail sur un mois.

**Demain :** L'employeur pourra décider de façon unilatérale de moduler le temps de travail sur 9 semaines, reportant d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.

## Les astreintes sont décomptées sur le temps de repos

**Aujourd'hui :** La France a été condamnée par le Comité

## Nous sommes force de propositions, et nous nous inscrivons dans une lutte pour conquérir un Code du travail du 21<sup>ème</sup> siècle.

### Les principes

- La modernisation du Code du travail ne peut se concevoir que visant à faire progresser le droit du travail et non pas à encourager ou à accompagner son dépérissement ;
- l'évolution du droit du travail doit renforcer les droits des salariés en prenant en considération les enjeux liés à la transformation professionnelle et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

### Les propositions

- Le rétablissement de la hiérarchie des normes et l'inscription dans la Constitution du principe de faveur. L'accord d'entreprise ne peut qu'améliorer l'accord de branche et la loi. C'est à cette condition que la négociation redeviendra porteuse de progrès social ;
- La durée légale du travail doit être ramenée à 32 h avec maintien de salaire et renvoi aux modalités par négociation collective. La réduction du temps de travail est de nature à créer des emplois, en allant dans le sens de l'histoire et du progrès social pour travailler mieux, travailler moins, travailler tous ;
- La mise en place du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité sociale professionnelle pour répondre aux enjeux du monde du travail d'aujourd'hui et demain. C'est-à-dire des droits (emploi, carrière, reconnaissance des qualifications, formation professionnelle, protection sociale...) rattachés à la personne des salariés, évolutifs et progressifs qui empêchent tout retour en arrière et sont transférables et opposables aux employeurs. La CGT a imposé des expérimentations dans des entreprises ou territoires ;
- Inscription de droits nouveaux d'intervention et d'expression pour les représentants syndicaux et les salariés, y compris dans les TPE, prenant en considération les enjeux liés à la transformation professionnelle et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication avec la consolidation du rôle des instances représentatives des personnels. C'est cela favoriser la citoyenneté dans l'entreprise et la démocratie sociale ;
- Les libertés syndicales doivent être assurées.

européen des Droits Sociaux qui impose que les temps d'astreintes s'ajoutent aux temps de repos.

**Demain :** Au lieu de modifier le code du travail, le projet de loi El Khomri s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos.

De plus, les employeurs ne seront plus tenus à un délai de prévenance de 15 jours.

## Le référendum contourne les syndicats

**Aujourd'hui :** Un accord n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections CE, et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas. Ils sont conclus pour une durée illimitée.

**Demain :** Un accord d'entreprise pourra être validé s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 50 % des salariés. S'ils ne sont que 30 %, ils pourront demander l'organisation d'une consultation des salariés par référendum. Si le résultat va dans le sens d'un accord, il sera validé. Le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Cette disposition s'appliquera dans un premier temps à l'organisation et au temps de travail, et sera étendue ensuite.

## Le groupe pour contourner la négociation d'entreprise, de branche, et d'établissement

**Aujourd'hui :** Des accords de groupe sont possibles, mais

# Projet de loi travail «El Khomri»



## Lutter pour conquérir un Code du travail du 21ème siècle

sans règles de négociations ou de critères de représentativité précis. Ils ne peuvent primer sur les accords de branche ou d'entreprise.

**Demain :** Le choix du périmètre de négociation est plus favorable au chef d'entreprise. Toutes les négociations prévues au niveau de l'entreprise (sans exception) pourront être menées au niveau d'un groupe, selon les mêmes modalités.

Les accords se substitueront alors d'office aux accords d'entreprise conclus avant ou après. De même, les accords d'entreprise « écraseront » les accords d'établissement.

### La périodicité des NAO

**Aujourd'hui :** La loi Rebsamen de 2015 permet que les Négociations Annuelles

soient seulement organisées tous les 3 ans sous réserve qu'il y ait un accord majoritaire d'entreprise.

**Demain :** Il suffira d'un accord de branche (validé par 30% des organisations syndicales) pour que les négociations annuelles deviennent triennales. Une disposition qui va amplifier les logiques d'austérité salariale et avec un impact négatif pour l'égalité Femme/Homme puisque les mesures de suppression des écarts Femme/Homme prévues par la NAO salaires seront reportées d'autant.

**Les accords d'entreprise passent à une durée limitée de 5 ans maximum**

**Aujourd'hui :** Un accord a une validité permanente sauf disposition inverse ou dénonciation par une des parties. Les « avantages acquis » pour les salarié(es) dans l'accord s'appliquent jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord.

**Demain :** Les accords (et les « avantages acquis ») cesseront de s'appliquer automatiquement tous les 5 ans, même s'il n'y a pas de nouvel accord. L'employeur pourra plus facilement imposer une renégociation de l'accord sur des bases moins disantes.

**La généralisation du chantage à l'emploi**

**Aujourd'hui :** En cas de difficultés conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de « maintien de l'emploi ». Il peut prévoir des baisses de salaires et/ou une hausse du temps de

travail, pour une durée de cinq ans maximum. En cas de refus du salarié, il peut être licencié pour motif économique. Risque pour l'employeur : voir ce motif contesté devant le juge et être condamné à verser de lourdes indemnités.

**Demain :** En plus du dispositif précédent, de nouveaux types d'accords pourront être conclus ayant pour but la « préservation » ou le « développement » de l'emploi. Ils ne seront donc pas limités aux entreprises en difficulté. Ces seuls motifs permettront d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues par leur contrat de travail (rémunération, temps de travail...). Si le salarié refuse de voir son contrat de travail modifié, il sera licencié selon les règles du licenciement pour motif personnel. La « cause réelle et sérieuse » du licenciement sera impossible à contester devant le juge (à la différence du motif économique) puisqu'elle sera constituée par le refus du salarié de se voir appliquer l'accord. Cette disposition, en contradiction avec les normes internationales (convention 158 de l'OIT) permettra de tirer vers le bas les qualifications et de généraliser les logiques de déclassement.

**Les licenciements pour motif économique encore facilités**

**Aujourd'hui :** Un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation nécessaire au maintien de la compétitivité, de mutations technologiques ou de difficultés économiques.

# Projet de loi travail «El Khomri»

Si l'entreprise est incluse dans un groupe, la réalité de ces difficultés est appréciée dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.

**Demain** : Une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier. De plus, l'examen des difficultés économiques d'une entreprise appartenant à un Groupe sera limité aux entreprises du groupe implantées en France, même si le secteur d'activité du groupe est fortement bénéficiaire dans sa totalité. Rappelons que les conséquences d'un licenciement pour cause économique, souvent étendues aux sous-traitants et à l'ensemble de la population d'un bassin d'emploi... sont à la charge de la collectivité.

Dans la nouvelle version du projet de loi, il est dit que «des difficultés créées artificiellement» ne pourront justifier un licenciement pour motif économique ! En pratique, le juge n'aura aucun moyen de le vérifier.

### La possibilité de licencier en cas de reprise d'entreprise

**Aujourd'hui** : En cas de reprise d'une entreprise ou filiale de plus de 50 salarié(es), le repreneur est tenu de maintenir l'ensemble des contrats de travail.

**Demain** : L'employeur pourra licencier une partie des salariés juste avant le transfert au motif qu'une reprise est envisagée « pour sau-

ver certains emplois ». Le maintien des contrats avec le repreneur ne s'impose que pour ceux qui n'auront pas été licenciés avant « la date d'effet du transfert ». L'exposé des motifs du projet de loi indique que cette disposition est « limitée » aux entreprises de plus de 1000 salarié(es), cependant, dans la rédaction de l'article 41, elle s'applique toujours à l'ensemble des entreprises.

### Le contrat de professionnalisation ne sera plus forcément qualifiant

**Aujourd'hui** : Le contrat de professionnalisation débouche sur l'obtention d'une qualification, qui est ensuite reconnue d'un point de vue salarial dans les conventions collectives.

**Demain** : Pour les publics demandeurs d'emploi et les adultes les moins qualifiés, le contrat de professionnalisation pourra se limiter à l'obtention d'un simple

bloc de compétences faisant l'objet d'un consensus ponctuel entre l'employeur et le salarié.

### Suppression de la visite médicale d'embauche obligatoire

**Aujourd'hui** : La visite d'aptitude d'embauche est obligatoire pour l'ensemble des salariés.

**Demain** : Le suivi médical est concentré sur les seuls salariés dits à risque et la visite d'aptitude d'embauche est supprimée. ■



**Le combat continue...**  
**Grève et manifestation nationales le 14 juin**



51ème  
Congrès



## La feuille de route pour les 3 années à venir

**Etaient réunis** à Marseille du 18 au 22 avril près d'un millier de délégués qui avaient pour mission de décider de la feuille de route de notre Confédération pour les 3 années qui viennent. Nos 18 délégués et organisateur arrivaient à Marseille la veille ou le matin même de ce premier jour d'un congrès riche en émotion, en débats et en bonne humeur mais aussi parfois de regrets.

### Riche en émotion

■ Avec le témoignage de notre camarade de FRA-LIB nous expliquant son combat et combien l'aide de la CGT avait été cruciale tant pour l'emploi dans son entreprise que pour son «émancipation»: une bouleversante intervention et une histoire qui pourrait nous servir d'exemple tant la lutte fut et reste difficile : oui, le syndicalisme lorsque nous sommes unis et que nous utilisons au

mieux nos forces permet de progresser et de remporter des victoires.

■ Avec la lutte des MACDO qui d'ores et déjà permet aux salariés du groupe, dans certains états – et ce n'est sûrement pas terminé, d'obtenir une garantie minimum de salaire. Quelle belle victoire – acquise qui plus est aux Etats Unis- dans un pays qui pourtant n'est pas réputé pour se préoccuper des droits sociaux ! Oui, nous pouvons gagner si nous nous mobilisons, sans oublier que certaines luttes ne peuvent aboutir favorablement qu'en construisant avec d'autres, y compris au niveau européen, voire international.

### Riche en débats

■ Avec l'appel de certains délégués à la grève générale reconductible ou, pour d'autres, au renforcement de la mobilisation contre la loi El Khomri.

C'est bien le sens de l'appel du Congrès pour le retrait du projet de loi El Khomri : la plus grande régression sociale que nous aurons jamais eu à vivre ces dernières années si nous n'y prenons garde - mis à part peut-être les attaques répétées contre notre système de sécurité sociale-. Ce projet élaboré par le gouvernement Valls, sous la dictée du MEDEF ? oublie fort commodément qu'entre employés et employeurs existe un lien de subordination qui ne les place pas tout à fait au même niveau... il se dit pourtant « de gauche » et vient de choisir de recourir au 49 -3 pour faire passer un projet rejeté par plus de 70% de la population.

■ Avec l'expression « syndicalisme rassemblé » qui ne disparaît pas de nos orientations comme certains délégués le souhaitaient.

■ Avec la modification statutaire concernant les

retraités : ils cotiseront désormais autant que les actifs. Cette avancée finalement votée très majoritairement par les délégués du congrès devraient nous permettre de progresser même si cette modification doit nous conduire à échanger sur la place que nous souhaitons leur faire et qu'ils souhaitent prendre dans notre fédération.

### Riche en bonne humeur

■ Avec beaucoup d'éclats de rire chez nos délégués et surtout une franche convivialité grâce à la disponibilité de chacun mais aussi, il faut le dire, à un organisateur XXL qui s'est largement chargé de mettre de l'ambiance. Les membres de notre délégation, riches de leurs différences, se connaissent désormais mieux et ont, je n'en doute pas, tissé des liens d'estime qui serviront au succès de nos luttes futures.



## les interventions

Nos délégués sont intervenus sur plusieurs sujets. Notamment sur notre place dans le syndicalisme européen et mondial alors que se négocie le traité transatlantique (TAFTA). C'est une menace pour les droits sociaux et syndicaux. Furent également abordées les conséquences des politiques patronales et de l'évasion fiscale organisée sur les conditions de travail des salariés de nos secteurs. La question d'une appropriation publique des banques est posée. Enfin, une intervention s'est opposée aux résolutions visant à faire disparaître ou fusionner certaines fédérations. « Il n'y a pas trop de fédérations. Les délégués ne doivent pas donner un blanc-seing à la disparition de fédérations. Nos fédérations sont liées historiquement aux conventions collectives et aux statuts de nos professions ».

D'autres interventions n'ont pu être exprimées faute de temps. Ainsi, celles traitant de la convergence des luttes ou encore de la remise en cause de l'indépendance des organisations syndicales.

Les interventions sont sur le site de [fspba.fr](http://fspba.fr)

## Quelques regrets cependant

### Quelques regrets cependant :

Trop peu de syndicats ont participé au débat sur le document d'orientation ou sur les statuts.

Nos délégués n'ont pas toujours pu, faute de temps, s'exprimer comme ils l'auraient souhaité.

Les débats de fonds - sur le rôle des banques notamment, pourtant porté par notre fédération - n'ont pas eu lieu.

## Mais...

■ Nous avons un secrétaire Philippe Martinez (rien n'est

perdu...)

■ Notre secrétaire a été élue à la Commission Exécutive Confédérale.

Françoise Toupin  
(Déléguée Maif)

## La feuille de route pour les 3 années à venir



## APPEL DU 51ème CONGRES

**Les 1 000 délégués réunis en congrès à Marseille du 18 au 22 avril 2016** ont analysé la situation économique et sociale, le contexte des mobilisations désormais ancrées dans le pays depuis plus d'un mois et demi.

La CGT lance un appel fort et déterminé à l'ensemble des salariés du privé et du public, des jeunes, des privés d'emploi, des retraités et de ses syndicats, à poursuivre et amplifier partout le rapport de force jusqu'au retrait du projet de la loi dite « Travail » dynamisant notre modèle social.

Il s'agit d'organiser dans toutes les entreprises et les établissements des réunions d'information, des rencontres afin de s'opposer encore plus fort à tous les mauvais coups et à imposer de nouvelles conquêtes sociales. Un espoir immense s'ouvre pour le monde du travail grâce à la lutte unitaire menée par une CGT moderne, porteuse de propositions en phase avec l'ensemble des travailleurs-euses), à l'image du rejet massif du projet de loi El Khomri exprimé par 70% de l'opinion publique. Un mouvement qui fait face à un gouvernement désavoué, en rupture profonde avec la population et singulièrement toute la jeunesse. Un exécutif à l'écoute d'un patronat rétrograde et menaçant, privilégiant la finance à la réponse aux besoins sociaux et ambitionnant de détruire toutes les garanties collectives en fixant comme seul horizon la précarité généralisée, l'incertitude du lendemain.

Le désespoir est dans le renoncement, l'espoir est dans la lutte.

**Dans ce cadre, la CGT appelle** toutes les organisations à amplifier la riposte, dès le 28 avril, par la grève interprofessionnelle et les manifestations pour obtenir dans un premier temps le retrait du projet de loi de casse du code du travail.

D'ici le 28 avril, la poursuite de la construction de l'action implique la tenue d'assemblées générales dans les entreprises et les services publics pour que les salariés décident, sur la base de leurs revendications et dans l'unité, de la grève et de sa reconduction pour gagner retrait et ouverture de véritables négociations de progrès social.

**Pour un code du travail du 21ème siècle,  
Pour la mise en œuvre d'une réelle sécurité sociale professionnelle,  
Pour la réduction du temps de travail à 32 heures.**

**Le 28 avril, comme le 1er mai, journée internationale de lutte des travailleuses et des travailleurs sont autant d'étapes vers la victoire.**

Vie des  
entreprises

## Brèves

### BPCE

#### Des annonces de fusions à répétition...

Début 2016, Stéphanie Paix présidente de la caisse d'épargne Rhône Alpes se déclare favorable à une fusion avec la Caisse Loire Drome Ardèche. Dans la foulée, annonce de la fusion des caisses d'épargne Picardie et Nord France Europe. Courant Avril, c'est au tour des banques populaires Alpes, Loire-Lyonnais et Massif Central d'annoncer leur fusion...

#### La course aux fonds propres

Pour les patrons de banque il s'agit de réaliser des économies d'échelle. Leur discours est identique « les banques font face à des contraintes réglementaires et à un environnement de taux qui réduit leurs marges et leur PNB ; les fusions vont dans le sens de l'histoire ». Le groupe BPCE veut réduire ses coûts et accélérer la digitalisation. Les regroupements, les fermetures d'agences (et suppressions de postes ?), et la marche forcée vers la numérisation sont les maîtres mots du discours des dirigeants.

Quel projet industriel, quelle banque pour demain et avec quel personnel ? Aucune réponse à ces questions.

### Société Générale

#### Le 18 mai se tenait l'assemblée des actionnaires

L'année 2015 s'est conclue par un résultat net de plus de 4 milliards d'euros. 48 % de progression. Les salariés n'en verront pas la couleur. Les actionnaires si. Le dividende par action a progressé de 67%. Les rémunérations des dirigeants ont suivi le même chemin. 55% d'augmentation du bonus annuel plus des actions gratuites. Coût total : fixe + bonus + actions = 3 624 000 euros ! Et comme un poste de Président avec un DG, là où il n'y avait qu'un Pdg, les coûts augmentent ! Les directeurs généraux délégués ne sont pas en reste... Les jetons de présence sont boostés avec 20% de plus... La Cgt Sg avait indiqué qu'elle appelait à voter contre ces résolutions.

Pour plus d'infos : [www.cgtsocgen.fr/](http://www.cgtsocgen.fr/)

## Société Générale

Résultats en  
hausse

emplois en  
baisse

**Après l'annonce de 2000 suppressions de postes en 5 ans avec des fermetures d'agences, la SG a annoncé la fermeture de 6 centres administratifs sur 20 avec 550 postes en moins.**

Le 10 mars, la direction annonce aux salariés de 6 centres administratifs sur 20 leur fermeture dans les 5 ans.

Ces « Pôles service clients » (PSC) avaient été créés après une restructuration importante, dite 4D, au début des années 2000. Tous les services administratifs des groupes d'agences avaient été regroupés.

De très nombreux agents avaient été mutés ... Plus de 10 ans après c'est une nouvelle restructuration qui est annoncée. La direction mise son développement sur la banque en ligne, la digitalisation, l'informatisation de nouvelles activités. Et la réduction des coûts. Pas ceux du capital, ceux attachés aux salariés et aux clients ! Avec la fermeture des agences et ses 2000 suppressions de postes, il est plus difficile d'imaginer des reclassements en proximité en dépit des départs en retraite.

### Aucune raison financière

Avec de bons résultats en 2015 (voir ci-contre), les organisations syndicales ont interpellé la direction sur la motivation économique. Elles ont rappelé les dizaines de millions reçus par les banques au titre du CICE. Mais le maintien de l'emploi n'est pas la priorité de la Direction.

Des mouvements de grève, de pétitions ont eu lieu. Nombreux sont les salariés qui ne sont pas mobiles avec une maison à payer, des enfants scolarisés ... Le maintien de centres de proximité ou le rapatriement d'activités dans les DEC (agences) restent donc des options.

### La disparition des services de proximité

La qualité des services rendus aux clientèles d'entreprises, de professionnels et de particuliers est aussi en cause avec la perte de la proximité. Cette dimension est loin d'être neutre pour la banque de détail et pour l'emploi.

Un plan d'accompagnement a été négocié. La Cgt a fait de nombreuses propositions. La réalité humaine risque de faire la différence lorsque la direction voudra rendre son plan « opérationnel ».

NVO

# Abonnez-vous

Un regard différent sur l'information sociale et juridique

# nvo.fr LA BOUTIQUE.

la cgt

LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE

BULLETIN D'ABONNEMENT / [en abonnez-vous sur www.nvo.fr](#)

pour mieux connaître vos droits

## abonnez-vous

Abonnements

ABONNEMENTS PUBLICATIONS EDITIONS PAPETERIE RPDS

# nvo.fr

" L'information sociale, juridique et syndicale. "

la cgt

1 juin 2016

PARUTION LE 25 JANVIER 2016

**VO IMPÔTS 2016** > Je commande

Filterer par : Rubriques Sous-rubriques Date OK

Rechercher : Rechercher

### L'ACTU

## Contrat de Travail

Mis à jour le 01.06.2016 à 09h00

### RÈGLES SUR LES CDD : LES SYNDICATS VEILLENT AU GRAIN

**ACTION EN JUSTICE DU SYNDICAT** Un syndicat peut agir en justice au nom de l'intérêt collectif de la profession si l'employeur méconnaît les dispositions d'une convention collective qui encadrent le recours au contrat à durée déterminée....

[Lire la suite](#)



S'inscrire à la newsletter

- L'INFO
- VOS DROITS
- VO IMPÔTS
- BOUTIQUE
- BOÎTE À OUTILS

LES OFFRES D'ABONNEMENTS DÉCOUVRIR

- NVO facebook
- Retrouvez-nous sur Twitter
- Retrouvez-nous sur Google+
- En direct de la CGT



Numéro spécial

# nvo

LES OFFRES D'ABONNEMENTS

CONTENEURS CONTAMINÉS

## SALARIES EN DANGER

DOSSIER 120 ANS DE LUTTES

la cgt

[nvo.fr](#)

le site

## La France a le PIB douloureux

**La France est malade, elle souffre de biens des maux :** du chômage, de la précarité, de la misère qui guette chacun de ses citoyens, de la montée des extrémismes en tout genre, et d'une régression sociale galopante qui l'envahit lui provoquant des quintes de xénophobie, de racisme, d'antisémitisme, de sexisme ainsi que des éternuements historiques faisant vibrer sa chère constitution.

Pourtant, c'est d'un autre mal dont serait atteint la France dont s'inquiète le gouvernement. Ce mal sournois, d'origine inconnue serait une hypotonie du PIB.

Manuel Valls, toujours très prompt à dégainer quand les intérêts économiques des plus puissants sont fragilisés a donc décidé qu'il fallait : connaître l'origine de la pathologie, convoquer des experts et exiger un rapport.

Point de Docteur Knock dans l'affaire, mais un certain Albéric de Montgolfier sénateur, et rapporteur de la commission.

Et ce brave Montgolfier, bien plus terre à terre que son illustre homonyme, s'est mis à la tâche et, aurait trouvé selon lui l'agent pathogène :

### Les 35 heures

Les français selon ses analyses travailleraient trop peu, pour un coût trop élevé. Le passage aux 35 heures aurait donc nuit à la compétitivité et à la productivité des entreprises françaises, l'entraînant peu à peu dans un raboutissement chronique de son PIB.

Même s'il reconnaît que les Lois Aubry s'étaient accompagnées de créations d'emplois relativement nombreuses, il considère que celles-ci n'ont été possible que grâce à la réduction des cotisations sociales sur les bas salaires et aux gains de productivité induits par la flexibilité accrue du travail. Et la France ne pouvait pas se permettre de pratiquer de telles réductions de cotisations sociales, qui l'ont amenée à perdre des parts de marché. Elle aurait besoin désormais d'avoir un **choc de compétitivité**.

### Son ordonnance ?

- > Un comprimé de deux heures de travail en plus par semaine (37.5 heures)
- > Une gélule d'absence de compensation de ces heures
- > Une cuillère à soupe de sirop de baisse, ou de suppression de la majoration des heures supplémentaires.
- > 10 gouttes de report du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

### Voilà donc, la vision et le traitement préconisé par la médecine officielle.

Pourtant, même si la France est un pays où l'on travaille environ 1 585 heures par personne et par an alors que la moyenne mondiale est 1 902 heures sa compétitivité est remarquable, et la productivité de la population française, l'une des meilleures au monde depuis plusieurs années. D'ailleurs, une étude menée par des experts américains de la finance pour le site BusinessInsider indique : « si l'on ramène le PIB par habitant à l'heure travaillée, la France est en première position du classement mondial en termes de productivité. Ainsi, lorsqu'un Américain a un rendement de 24,60 \$ par heure travaillée, un Français génère en moyenne 25,10 \$, loin devant le Japon, pays où l'on comptabilise le plus d'heures hebdomadaires de travail au monde, et ses 18,89 \$.

Le rapport se termine ainsi : « On ne gagne pas juste en travaillant dur. On gagne en travaillant intelligemment... et moins. Comme les Français savent le faire ».

### Il faut donc se battre pour :

- > Travailler encore moins, mais mieux
- > Mettre en place des organisations du travail respectueuses des salariés, de leur santé, de leur vie privée
- > Répartir différemment la valeur ajoutée en rémunérant d'avantage le travail et moins le capital
- > Conserver notre modèle social

Progrès économique et progrès social doivent aller de pair, voilà notre exigence, voilà notre « traitement alternatif ». Exigeons-le aujourd'hui pour que nos enfants en bénéficient demain.