



Exceptionnellement, il n'y aura pas de parution le jeudi 26 mars de l'hebdo. Nous vous prions de bien vouloir nous en excuser.

## EDITO

N° 10 - 19 mars 2015

### Sommaire

#### Page 2

- **CM11/CIC** : Négociations, durée des mandats.
- **AFB** : Commission Paritaire, soupe à la grimace.

#### Page 3

- **Fédération** : Pacte de responsabilité, ils encaissent le pognon mais rien pour l'emploi.
- **Fédération** : Formation syndicale CHSCT, savoir jouer son rôle au CHSCT.

#### Page 4

- **Confédération** : Réunion avec le Premier Ministre, la CGT peu satisfaite.

#### Page 5

- **Confédération** : Réunion avec le Premier Ministre, la CGT peu satisfaite. (suite et fin)

#### Page 6

- **Confédération** : UGICT. Egalité. Faire respecter la loi et apporter du financement.

## Un recul social majeur Le 9 avril disons **NON**

*Le patronat démontre chaque jour, cadeau après cadeau, qu'aucune concession du gouvernement ne sera suffisante pour lui tant que le tout libéral ne l'aura pas emporté dans ce pays et que dans le rapport capital - travail, le premier ne l'aura pas emporté de manière définitive sur le second. Enfin par le recours massif à la procédure « d'ordonnance » et, désormais, par l'usage du 49-3 la loi signe un véritable déni de démocratie : c'est le gouvernement qui décide de tout et le Parlement qui est, une fois de plus, réduit à jouer un rôle de figurant ! Face à cette nouvelle offensive, la CGT oppose d'autres orientations et une tout autre politique. Elle n'est d'ailleurs pas seule. Une majorité parlementaire en train de se fissurer et un passage en force par l'article 49-3 à l'Assemblée nationale témoignent de l'isolement idéologique grandissant du gouvernement et l'erreur dans lequel il persiste. Alors le 9 avril disons ensemble, haut et fort que nous rejetons l'austérité et la politique qu'elle engendre.*

### Une cohérence libérale confirmée

Le projet de loi «Macron», encore en discussion au Parlement, et sur lequel s'est polarisée l'attention depuis plusieurs semaines, est un texte fondamentalement idéologique. «Tentaculaire» dans son contenu puis qu'il touche à de nombreux aspects du droit du travail et domaines économiques, il n'en est pas moins un projet très cohérent qui obéit à une logique libérale qui a déjà été la marque depuis de nombreux mois de la plupart des initiatives gouvernementales, en matière économique et sociale. Il s'inscrit parfaitement dans le cadre des injonctions européennes qui visent à faire de l'austérité et du tout-libéral le modèle unique de tout le continent. Il s'inscrit dans le droit fil des différents rapports et commissions qui fleurissent chaque année, pour légitimer la mise en œuvre d'une politique toujours plus libérale (commission Attali ou plus récemment Pisany - Enderlein).

### Un pas de plus contre les travailleurs

Le projet de loi Macron poursuit, développe et même inscrit dans le marbre ce qui a présidé à l'élaboration du pacte de responsabilité, du CICE, de la réforme

territoriale, de la réforme de l'État ou encore, du choc de simplification ; il prolonge l'esprit des « négociations orientées » qui ont abouti notamment à l'ANI du 11 janvier 2013 sur la « sécurisation de l'emploi » ou ont cherché à déstructurer profondément les IRP lors des toutes dernières discussions entre syndicats et patronat. Le gouvernement ne semble, de surcroît, pas décidé à s'arrêter là puisqu'une offensive contre les institutions représentatives du personnel et les droits des élus est en préparation.

### Un texte très politique

Selon le gouvernement, ce projet de loi viserait à « renouer avec la croissance durable ». Pour cela, dans un grand exercice de pur marketing politique, « l'économie française devrait être modernisée et les freins à l'activité levés ». Il faudrait ainsi « libérer » les activités de la contrainte, « stimuler » l'investissement, « développer » l'emploi et le dialogue social. En fait, il s'agit de libérer les patrons et les capitaux des entreprises des contraintes du droit du travail, museler les syndicats et les IRP dans les entreprises et empêcher les salariés de se défendre face aux pressions et aux licenciements. ■

CM11/CIVC

Négociations

## Durée des mandats

**La question de la concomitance** des élections professionnelles dans tout le groupe a déjà fait débat. De nouveau la Direction l'a posé pour se plaindre de la soi-disant difficulté du non alignement des mandats de CHSCT sur ceux des DP et des CE et de parler de désynchronisation désagréable. La CGT est globalement favorable au regroupement des dates électorales ; elle l'est moins concernant l'allongement de la durée des mandats et l'espacement des moments électoraux.

### De heureux hasards

La direction en profite pour proposer de réfléchir à porter tous les mandats à 4 ans (la durée maximale prévue par la loi) alors qu'elle est actuel-

lement de 3 ans. Et pour parvenir à ça elle propose de faire proroger les mandats en cours entreprise par entreprise pour organiser finalement les élections partout en même temps. Comme par hasard cette proposition intervient au moment où le Medef a organisé l'échec des négociations sur le dialogue social (en revendiquant la fusion des différentes instances) qu'il compte obtenir avec la sortie d'une loi sur la réorganisation du dialogue social (notamment en faisant disparaître les instances actuelles CE, DP, CHSCT).

### La ficelle est un peu grosse

En jouant ainsi la montre en repoussant les élections (prévue cette année

et au début de l'année prochaine) et ainsi éviter d'être tenue d'attendre un mandat de plus... Il est en effet improbable que le législateur puisse obtenir la fin des mandats avant leur terme et de faire table rase des instances élues. Le débat ne fait que commencer, mais il apparaît que derrière l'idée apparemment bonne de regrouper les dates électorales, on cherche à se débarrasser un peu plus de la représentation du personnel... Un obstacle de taille toutefois, la prorogation des mandats ne peut être décidée qu'à l'unanimité des organisations syndicales et des employeurs et entreprise par entreprise... La Cgt ne saurait être disposée à brader les intérêts des salariés. ■

==oo0§0oo==

## Branches/secteurs

AFB

Commission Paritaire

## Soupe à la grimace

**Une déclaration commune de l'intersyndicale Cftc Cgt Fo Snb a été lue en ouverture de la réunion. Elle portait sur l'échec de la négociation concernant le Pacte de Responsabilité, et sur le refus des 4 OS de signer un relevé de conclusions. La Cfdt, elle, ayant déjà annoncé sa signature. L'AFB s'est dite très surprise par la déclaration de l'intersyndicale. Le Patronat bancaire estime avoir suffisamment négocié. Il considère qu'il a fait beaucoup de concession tant sur le fond que sur la forme. La Cfdt aussi a réagi, en rappelant s'être fortement investie sur cette négociation. Cette organisation considère que le relevé de conclusion était connu dès le départ**

**si la négociation ne se concluait pas par un accord.**

### Accord formation

les dernières propositions sont avancées, avant que l'accord soit soumis à signature. La Cgt a fait des propositions de modifications qui après suspension de séance ont quasi été toutes reprises par l'AFB. La délégation Cgt considère qu'il y a eu des avancées sur le texte prenant ainsi en compte les propositions des organisations syndicales. Il sera ouvert à signature jusqu'au 27/02.

### Négociations Annuelles Obligatoires

La Cgt a rappelé que sa demande d'augmentation générale n'était pas une pos-

ture et que devant la fin de non-recevoir du Patronat, elle ne serait pas signataire de cet accord. La principale mesure de ces NAO, sont les minima de branche revalorisés de 1.5%. L'AFB se dit incapable de préciser le nombre de personne que cela impacte... très peu d'après l'analyse de la Cgt, compte tenu du décalage entre les minima de branche et les salaires réel. A ce jour, seul la Cfdt est signataire, les autres non, et Fo consulte.

Enfin, en point divers, Mr Climent (SG), Président de la Commission Paritaire de Branche est remplacé par Didier Legrand, de BNPP, pour qui c'est un retour car il avait lui-même été remplacé par M. Climent. ■

# Ils **encaissent** le pognon, mais rien sur l'emploi

**Les chiffres annoncés laissent pantois !** *Les Banques et Assurances vont bénéficier de 2,3 milliards d'euros ! Sans compter les exonérations des cotisations sociales (23 md€) et la diminution de leurs contributions à la formation professionnelle. Cela n'empêche pas les patrons de crier misérer et de continuer à traiter les salariés avec mépris. Les négociations sur le pacte de responsabilité dans nos secteurs en sont une illustration frappante; rien sur l'emploi, les conditions de travail continueront donc à se détériorer et les salariés à souffrir.*

## Banques

Les négociations ouvertes en mai 2014 dans la branche AFB n'ont pas

abouti. Après les tergiversations et les pleurnicheries patronales sur la fiscalité écrasante pour les banques,

rien pour les salariés(e)s. Au terme de plusieurs mois, la chambre patronale propose 40 000 embauches sur 3 ans, à peu près le niveau d'aujourd'hui. Ces embauches, tous contrats confondus (CDD, alternance, CDI) ne compenseront pas les départs. Comment accorder du crédit à cette négociation alors qu'en parallèle LCL annonce un PSE avec à la clé plus de 4000 emplois supprimés, que la BNPP ferme des agences., pour ne citer que 2 exemples. Les fédérations Cgt, Cftc, Cgc, Fo vont demander un rendez-vous au ministre du travail

## Assurances

Un accord a été trouvé. Seules la Cgt et Fo n'ont pas apposé leur signature. Cet accord, comme dans les banques, prévoit des recrutements sans compensation réelle des départs et un recours accru aux contrats précaires (alternance, cdd, intérim, sous-traitants...). De mauvais exemples dans la profession : AIG annonce un plan de suppression d'emploi et Direct assurances annonce la délocalisation de tout un service de Rennes à l'île Maurice ... Concernant la situation AIG, les fédérations CGT et FO ont demandé un rendez-vous au ministre du travail Les chambres patronales ont tenté quelques avancées sur la formation professionnelle mais aucun engagement ni sur la reconnaissance ni sur la valorisation pour les salarié(e)s. Rien de significatif non plus en matière d'amélioration des conditions de travail alors que les réorganisations engendrant des réductions d'effectifs et la montée en charge du numérique viennent bouleverser les méthodes de travail. ■

## Fédération

### Formation syndicale

### CHSCT

# Savoir faire jouer son rôle au CHSCT

**La FSPBA organise du 23 au 27 mars** à Montreuil une formation destinée aux nouveaux élus des CHSCT. Cette formation a pour but de donner à ces élus, les bases pour accomplir leur mission dans l'intérêt des salariés et en conjugaison avec les orientations de la CGT. A l'issue de cette action de formation, les participant-e-s seront capables de restituer les orientations en matière de travail, de santé et de prévention et d'assumer les principales tâches de l'élu(e) CHSCT. La durée est de 5 jours, le premier jour début des travaux à 9h30 précises, le dernier jour fin des travaux à 16 heures.

#### Éléments de Contenu

- Les concepts de santé, travail et prévention; et l'importance de la démarche de prévention de l'élu-e CGT.
- Les textes régissant les CHSCT.
- Les institutions à disposition du CHSCT et leur rôle respectif.
- Les conditions de travail, travail prescrit/travail réel.
- Les outils d'analyse d'évaluation.
- Le recours à l'expertise.
- Les centres d'appel.

# La Cgt **peu** satisfaite

**Lors de l'introduction des discussions le Premier Ministre Manuel Valls annonce un projet de loi qui sera présenté en conseil des ministres fin mars-début avril. Débat au parlement pour adoption cet été. Préparation en concertation avec syndicats et patronat. En outre, le projet de loi intégrera des dispositions concernant les intermittents du spectacle (dispositions qui intègrent définitivement par la loi, le régime des intermittents dans la convention assurance chômage) et la création d'une prime d'activité fusionnant RSA activité et Prime Pour l'Emploi. En conclusion, M. Valls a insisté sur, le besoin de conforter le début de reprise de la croissance. Il entend faire confiance aux acteurs et notamment aux représentants salariés, ce qui rend pertinent pour lui le recours à l'accord d'entreprise. A l'issue des conférences thématiques proposées, un point sera fait lors d'une conférence sociale générale. Le constat final est que si le MEDEF sort satisfait de ces échanges, ce n'est pas le cas de la Cgt.**

#### **Regrouper et rationaliser l'information/consultation et les obligations de négociation**

Regroupement autour de 3 grandes consultations annuelles : une sur la situation économique et financière de l'entreprise, une sur la situation sociale, une sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences pour les salariés. Sur les niveaux de consultation dans les entreprises multi-établissement, la loi devra préciser dans quel cas la double consultation est nécessaire et dans quel cas elle ne s'impose pas. Des accords d'entreprise « expérimentaux » seront possibles pour définir le découpage et la fréquence des NAO (annuelle, biennale ou triennale).

#### **Adapter les règles de représentation au nombre de salariés de l'entreprise**

Entreprises de 50 à 300 salariés : Élargissement de la Délégation Unique du Personnel de 200 à 300. Élargissement du champ de compétence de la DUP en y incluant le CHSCT. Les missions et prérogatives du CHSCT seraient conservées dans la délégation unique y compris le droit d'ester en justice. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, par accord collectif d'entreprises, possibilité de regroupement ou de fusion totale des instances (DP,CE,CHSCT) en une instance unique. L'instance unique serait compétente sur les questions individuelles, économiques, sociales, hygiène,

sécurité et conditions de travail « avec les moyens et les prérogatives qui les accompagnent ».

#### **Commission paritaire régionale pour les TPE (moins de 11 salariés)**

Mise en place d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle dans chacune des futures 13 régions. Elle serait composée de 10 représentants salariés/10 représentants employeurs. Elle ne remettrait pas en cause les « structures existantes » comme les CPRIA. Elles auraient fonction de conseil auprès des salariés et employeurs en matière de droit du travail, d'information et concertation sur l'emploi et la formation ». Ces commissions n'auraient pas de droit d'ingérence sur la marche de l'entreprise. Pas de précision sur le mode d'élection ou désignation des représentants salariés.

#### **Valoriser les parcours des représentants des salariés et susciter des vocations**

Nécessité d'investir dans leur formation, mais aussi reconnaître les compétences qu'ils acquièrent. Garantir la sécurisation de leur parcours, avec la nécessité de prévoir une garantie de rémunération non discriminatoire ou des entretiens spécifiques en fin de mandats.

#### **Représentation équilibrée femmes/hommes parmi les représentants du personnel**

Cet objectif sera inscrit dans la loi. A noter que la présence d'administrateurs dans les CA des grandes entreprises ne sera

pas traitée dans la loi, mais renvoyée au bilan de l'ANI sécurisation de l'emploi par les « partenaires sociaux » et devrait faire l'objet d'une conférence sociale thématique.

#### **Trois Autres chantiers sont annoncés au-delà de la loi**

Comment encourager la création d'emplois dans les PME/TPE, avec l'organisation d'une conférence sociale thématique en juin. Quel rôle du dialogue social et quelle place pour la négociation collective. L'objectif serait d'améliorer le niveau branche et entreprises, afin d'être plus « souple » tout en respectant l'ordre public social. France Stratégie pourrait être chargé d'ici l'été cette réflexion. Poursuite de la réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels après la mise en place du Compte Personnel de Formation et du compte pénibilité. Le tour de table final des organisations a fait apparaître un Medef globalement satisfait même s'il semble regretter que le projet n'aille pas au bout avec la mise en place de l'instance unique au-delà de 50 salariés..

#### **La loi ne saurait valider une discussion qui a échoué**

Lors de son intervention, le secrétaire Général de la Cgt a bien précisé que pour

Suite page 4



## Dialogue Social

## Réunion avec le Premier Ministre

La Cgt **peu** satisfaite

Suite de la page 4

l'organisation, il ne saurait être question d'inscrire dans la loi ce que le patronat n'a pas obtenu dans la négociation. Il faut sortir de la posture faisant du dialogue social un coût pour l'entreprise. Affirmer la citoyenneté au travail et à partir du travail est un gage de développement économique et social. Exemple chez Renault, la direction a estimé le coût annuel du dialogue social à 14 millions d'euros, cette approche conforte-t-elle le dialogue social ? Il faut sortir de la posture faisant de l'accord d'entreprise le cadre « idéalisé » de la régulation des relations collectives de travail. Cette tendance s'affirme partout en Europe, elle affaiblit les garanties collectives. J'observe qu'elle traverse pour beaucoup vos propositions, ce n'est pas la bonne voie pour un dialogue social de qualité.

Il faut sortir d'une posture où la représentation collective, la présence syndicale doit être évité à tout prix parce que considéré comme une épine dans le pied pour l'employeur

Nous voulons un fonctionnement amélioré de la démocratie sociale et de son articulation avec la démocratie politique. Vous l'avez évoqué, il faut revoir les règles et méthodes de négociation notamment au plan interprofessionnel, mais pas seulement. Les niveaux branches et entreprises sont aussi concernés. Nous sommes pour une loi utile visant la qualité et l'efficacité du dialogue social. Nous sommes donc preneurs et exigeants d'une véritable concertation sur le sujet. Nous serons présents dans le cadre de la concertation sur le projet de loi et ensuite auprès des parlementaires qui le souhaitent dans le cadre du débat parlementaire.

### Pour une loi ambitieuse sur le dialogue social

Il faut gommer cette anomalie qui fait que le salarié dans notre pays n'accède

pas aux mêmes droits en fonction de la taille de l'entreprise dans laquelle il entre, rappelle la Cgt. Chaque salarié doit avoir le droit d'être défendu, le droit à des représentants élus, le droit à la négociation collective, le droit de se syndiquer, le droit d'expression sur son travail, le droit aux informations/consultations sur l'activité économique, le droit aux œuvres sociales. Ce problème est singulièrement posé pour les salariés des petites entreprises. Les salariés des TPE n'ont droit qu'à participer à une élection sur sigle tous les 4 ans. Ils doivent pouvoir élire leurs représentants qui doivent être issus des entreprises concernées. Nous proposons la mise en place de commissions paritaires territoriales, en veillant à la proximité des représentants vis-à-vis des salariés concernés. Vos propositions retiennent le périmètre des futures régions. En terme de proximité, il y a mieux. Le niveau départemental nous semble le plus adapté. Ces représentants doivent avoir de réelles prérogatives (aide au dialogue social entre salariés et employeur, GPEC, droit d'expertise économiques, droit d'expertise et de préconisations sur les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Il faut assurer le financement de ces commissions.

### Informations/Consultations

La Cgt propose de regrouper par grandes thématiques les informations/consultations et de rendre obligatoires les négociations qui en découlent.

- Sur la stratégie, les enjeux R et D, (point de départ de la négociation GPEC et accord-cadre groupe s'agissant du périmètre du groupe)

- Sur l'évolution de l'emploi/temps de travail/formation professionnelle

Sur la situation économique et financière de l'entreprise dont les aides publiques

- Sur la rémunération /salaires / participation / intéressement, (lien avec les NAO)

Nous proposons par ailleurs de renforcer les droits existants en cas de consultation

ponctuelle notamment en cas de projet de restructuration.

La démocratie sociale serait grandie par un développement du droit d'expression des salariés et du droit syndical. En outre, les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, doivent disposer de crédits d'heures pour débattre sur leur travail, les conditions de son exercice, son organisation, sa finalité.

### Instances représentatives

Les IRP doivent être maintenues et garder leurs prérogatives, c'est un principe fort pour la Cgt. Les CHSCT-E (environnement) doivent être renforcés notamment par l'élection de leurs membres. Il est inacceptable que les CHSCT ait fait l'objet d'une telle offensive patronale dans le cadre de la négociation. D'autant qu'il nous semble nécessaire au vu de l'enjeu santé au travail, de développer les CHSCTE de site dès lors qu'il existe des risques communs aux différentes entreprises. Des comités inter-entreprises, notamment entre donneurs d'ordre et sous-traitants doivent se généraliser.

### Sur les parcours militants

La Cgt insiste sur la nécessité pour la loi à venir, à garantir et faciliter l'exercice du mandat, vérifier l'absence de discrimination dans le déroulement de carrière des salariés concernés, garantir un accès à la formation continue pour tous les représentants du personnel et syndicaux dès la prise de mandat, faciliter et sécuriser l'exercice de mandat en dehors de l'entreprise, faire progresser la mixité dans l'exercice des responsabilités syndicales et électives. ■

# Faire respecter la loi et apporter du financement aux retraites

*Il y a parfois de ces télescopages dans l'actualité. Ainsi jeudi 12 février, tandis que la Cgt et l'Ugict rendaient publiques les propositions que notre organisation va porter dans les négociations sur les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC, le conseil de l'Europe appelaient les États membres à «renforcer leurs efforts» en matière d'égalité femmes-hommes. Cette heureuse concordance des agendas vient ainsi nous renforcer dans l'une des revendications fortes et novatrices que la Cgt et son Ugict vont opposer aux velléités du Medef de réduire la couverture sociale des retraites complémentaires pour équilibrer financièrement des régimes en déficit.*

### Une injustice insupportable

La Cgt entend bien y porter le fer. En dépit de cinq lois votées depuis 20 ans, les femmes et notamment les cadres gagnent toujours 27% de moins que leurs collègues hommes. Et évidemment cette inégalité est une double peine car c'est une retraite moindre qui attend aussi les femmes. A la demande de la Cgt pour ce qui est des retraites du régime général une étude de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse avait mis en évidence que la résorption de ces 27% de différence moyenne entre les salaires des femmes et ceux des hommes entraînerait une augmentation très importante des ressources à la CNAV et évidemment une amélioration très nette du montant moyen des pensions des femmes. On avait alors constaté que le solde entre les cotisations supplémentaires d'une part et l'amélioration des pensions d'autre part était par exemple de l'ordre de 5 milliards d'euros dès 2015, et de 10 milliards d'euros dès 2020.

### Arcco et Agirc

En considérant une progression vers l'égalité effective qui serait atteinte en 2024, les chiffres sont tout aussi importants. Le solde entre les cotisations supplémentaires et l'amélioration des pensions serait par exemple de 4 milliards d'euros dès 2017 (déficit prévu à ce jour : 5,4 milliards d'euros) et 7,4 milliards d'euros dès 2020 (déficit prévu à ce jour : 7 milliards d'euros). Ce n'est qu'une des propositions que la Cgt et l'Ugict vont défendre, mais celle-ci n'a rien d'anodine, car elle porte le fer contre une réalité que beaucoup nous présentent comme indépassable. Infranchissable le plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder à des responsabilités ?

### Sans contrainte les patrons le lâcheront rien

Naturelle cette loi non écrite qui veut que les femmes soient cantonnées dans des métiers de plus en plus qualifiés et sous-payés? Non bien sur et le patronat a une lourde responsabilité dans la perpétuation de ces inégalités et dans le refus de négocier. Mais le gouvernement ne saurait plus longtemps se retrancher derrière un dialogue social manifestement à bout de souffle. L'obstination à ne pas vouloir sanctionner les entreprises qui ne mettent rien en place pour négocier et résorber ces inégalités a montré depuis longtemps toutes ses limites. Sans contrainte, le Medef ne lâchera rien. Cette revendication de rendre effective l'égalité salariale peut à l'évidence être partagée par d'autres organisations syndicales et par de nombreux salariés. Il s'agit là non seulement de mettre fin à une inégalité rétrograde, mais aussi de faire appliquer la loi. ■

Le site de la Fédération des Syndicats de la Banque et de l'Assurance est opérationnel.

Pour vous tenir informés, contacter la Cgt, mieux la connaître une seule adresse utile : [fspba.cgt.fr](http://fspba.cgt.fr)