



EDITO

N° 16 - 21 mai 2015

Parution de l'Hebdo
L'hebdo syndical ne
paraîtra pas
le 28 mai et le 4 juin

Sommaire

Page 2

- **BNPP** : BNPP mise en examen.
- **Euronext** : Salaires, ils se gavent et licencient.

Page 3

- **Groupama** : Comité de groupe, une addition lourde.
- **Groupama Océan Indien** : Elections, 2ème marche du podium.

Page 4

- **Axa** : Salaires, des négos pas du tout intéressantes.
- **Axa** : Portugal Patrons voyous

Page 5

- **AIG** : Emploi, CGT et FO rencontrent le Ministre.
- **Fédération** : Banque de France, Gouverneur Général. Au service de l'intérêt général

Page 6

- **Caisse d'Épargne** : Négociations annuelles, une première historique.

Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts

Les mêmes économistes et grands penseurs qui n'avaient pas vu venir la crise de 2008, nous prédisent aujourd'hui un début de reprise, des frémissements. Les salariés, qu'ils soient du secteur privé comme du secteur public, ne voient rien venir. Au contraire, les politiques d'austérité menées en France comme dans tous les pays européens provoquent les mêmes dégâts économiques et sociaux. Sous la pression patronale, les choix gouvernementaux aggravent la situation. Pour sortir de la crise, il faut mobiliser d'autres ressorts qui sont la capacité des salariés à être citoyen à l'entreprise et intervenir sur leur travail pour en assurer la qualité ; une autre répartition des richesses créées par le travail (en 30 ans, la part des salaires dans la valeur ajoutée est passée de 76 % à 68 %, pendant que celle des dividendes versés aux actionnaires a grimpé de 5 à 25 %).

La santé au travail

Le gouvernement a concocté un projet de loi qui donne moins de droits et de capacité d'agir aux salariés face aux décisions unilatérales de l'employeur. Pourtant, la citoyenneté à l'entreprise est aussi fondamentale que celle à la ville. Par exemple dans le domaine du Travail-santé, la prise en compte de la santé au travail n'est pas un coût mais un investissement. Avoir son mot à dire sur les conditions de mise en œuvre de son travail, sur son sens, son efficacité, prévenir les maladies professionnelles, les accidents du travail sont des enjeux essentiels pour les salariés comme pour la bonne marche de l'entreprise. Les Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (Chsct) sont des outils indispensables pour cela. Leurs investigations suite aux suicides à France Télécom et plus récemment après l'accident ferroviaire de Bretigny-sur-Orge témoignent de la pertinence de cette institution représentative du personnel. Le projet de loi fusionne le Chsct avec les autres instances représentatives du personnel. Nul doute que le travail et la santé ne pèseront pas lourd face à l'économie et l'emploi. Nous proposons de conforter et développer les Chsct pour tous les salariés et pas seulement ceux des entreprises de moins de 50 salariés en créant des Chsct de sites ou de zones, en développant des compétences environnementales au Chsct pour en faire un Chsct-E, en renforçant les prérogatives de santé et sécurité au travail dans des commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour les salariés des TPE.

Les salaires

Le ministre du Travail affiche que le pouvoir d'achat se porte mieux du fait d'une faible inflation (1,4 % en 2014). Ce

chiffre masque de grandes inégalités. Les augmentations de salaire dans le privé ont baissé entre 2013 et 2014, et dans le secteur public, cela fait 10 ans qu'il n'y a pas eu d'augmentation. Comme si cela ne suffisait pas pour satisfaire le patronat, le projet de loi sur le dialogue social entend modifier le rythme de négociations obligatoires sur les salaires pour qu'elles n'aient lieu que tous les trois ans au lieu de chaque année actuellement. Alors que le PDG de Renault vient d'augmenter son salaire pour 2015 de 162 %, les salariés, eux, devraient attendre 3 ans pour une négociation ! Nous proposons au contraire d'augmenter le SMIC à 1700 € ; des négociations annuelles obligatoires ; la prise en compte des qualifications dans la rémunération ; l'égalité femme/homme sur les salaires.

Les Comités d'entreprises

Les Comités d'Entreprise ont été créés il y a 70 ans, pour permettre aux salariés d'avoir une vision économique de l'entreprise, sa stratégie, ses objectifs, son avenir. Il permet aussi de développer le droit aux vacances, à la culture, au sport, etc. Pour le Medef, c'est un coût. En conséquence, il souhaite réduire leurs prérogatives. Le projet de loi emboîte le pas du patronat notamment autour du seuil de 50 salariés. Il sera plus difficile aux salariés de créer un CE. Il sera plus facile pour l'employeur de le supprimer. Nous proposons que les Comités d'Entreprise soient ouverts à tous les salariés. Qu'ils aient un droit de veto sur les plans de licenciement afin d'étudier toutes autres propositions. Que des Comités interentreprises puissent être créés pour permettre aux salariés des entreprises de petite taille d'avoir les mêmes droits que ceux des entreprises de plus de 50 salariés. ■

Lu dans la presse
Prêts en francs suisses

BNP Paribas mise en **examen**

BNP Paribas a été mise en examen pour «pratique commerciale trompeuse» pour ses prêts immobiliers accordés en francs suisses à 4 655 clients qui devaient rembourser en euros. Cette mise en examen a été prononcée le 15 avril, a précisé une source judiciaire. La forte baisse de l'euro par rapport au franc suisse a mis en difficulté les emprunteurs. Certains ont porté plainte, estimant ne pas avoir été correctement informés par la banque sur ce produit financier - des prêts immobiliers Helvet Immo -, proposé entre mars 2008 et décembre 2009 par BNP Paribas Personal Finance, déjà renvoyée la semaine dernière en correctionnelle pour un autre de ses produits financiers.

Une solution avec près d'un client sur deux

Après les premières plaintes déposées fin 2011, une juge d'instruction avait été désignée en avril 2013 pour enquêter sur ces produits financiers dédiés au financement d'acquisitions immobilières destinées à la location dans le cadre de dispositifs de défiscalisation. « Dès 2010, nous nous sommes organisés pour répondre aux questions de nos clients liés à la crise de l'euro et le cas échéant pour trouver des solutions au cas par cas », a réagi la banque qui explique avoir « trouvé une solution avec près d'un client sur deux » et assure qu'elle collaborera « en toute transparence avec la justice

pour démontrer (sa) bonne foi. » « Depuis deux ans, j'ai versé au dossier d'instruction une série de preuves qui accablent la BNP Paribas. La mise en examen de la BNP pour les victimes constitue un tournant très important et confirme l'existence d'éléments mettant en cause la responsabilité pénale de la banque », a de son côté réagi l'avocat de quelque 550 plaignants.

Les capitaux à rembourser ont flambé. Parmi les avantages supposés du produit, les taux d'intérêts avantageux de la monnaie suisse. Mais avec la crise de l'euro, les capitaux à rembourser ont flambé à mesure que la monnaie unique s'est

dépréciée par rapport au franc suisse. Une situation susceptible de s'aggraver avec l'abandon par la Banque nationale suisse (BNS) à la mi-janvier du taux plancher de conversion du franc suisse. Les plaignants accusent la banque d'avoir minimisé les risques liés au taux de change dans ses opérations de démarchage, passées par des intermédiaires financiers, en insistant notamment sur la sécurité du franc suisse.

La banque se défend en affirmant que ce risque était explicite dans les offres de prêts et qu'à l'époque la crise de l'euro était imprévisible. ■

====oo0§0oo====

Euronext
Salaires

Ils se **gavent** et licencient

Le communiqué de presse des organisations syndicales Cfdt, Cfe-Cgc et Cgt du 5 mai 2015 chez Euronext, un groupe florissant qui licencie un tiers de ses effectifs à Paris, tout en rémunérant outrageusement ses dirigeants. L'intersyndicale constate et dénonce des rémunérations exorbitantes pour les dirigeants d'une PME de 760 salariés. Devant une telle indécence, les organisations syndicales s'opposent à ces suppressions de postes qui mettent en péril la bonne marche des entreprises à Paris.

Le PDG d'Euronext mieux payé que le PDG de la Société Générale

A titre de comparaison le PDG de la Société Générale a gagné moins que le PDG d'Euronext, en 2014, alors que la banque a réalisé un profit consolidé de 2,7 milliards d'euros (23 fois le profit d'Euronext) et compte plus de 148 000 salariés (près de 200 fois l'effectif d'Euronext).

Un nouveau plan d'actions gratuites

Ce plan en faveur des dirigeants, absorberait 2 années de profits. Outre un paquet

d'actions gratuites attribuées à quelques-uns lors de l'introduction en Bourse, la direction a proposé à l'approbation des actionnaires le 6 mai 2015, un nouveau plan d'actions gratuites qui coûtera 210 millions d'euros (sur la base du cours

actuel), soit 2 années de résultats nets consolidés. Pour justifier sans cesse l'augmentation de leur rémunération, les dirigeants d'Euronext n'hésitent pas à licencier un tiers des effectifs à Paris. ■

2014	Rémunérations fixes	Rémunérations variables	Coûts des actions attribuées	Coûts des retraites sur-complémentaires	Rémunération totale
Dominique Cerutti	771 000	669 000	826 000	-	2 226 000
Anthony Attia	326 000	126 000	138 000	-	590 000
Jos Dijsselhof	234 000	299 000	42 000	29 000	604 000
Lee Hodgkinson	331 000	177 000	247 000	33 000	788 000
Luis Laginha de Sousa	282 000	37 000	63 000	35 000	417 000
Vincent van Dessel	273 000	62 000	65 000	26 000	425 000
Cees Vermaas	365 000	164 000	53 000	61 000	644 000
Total	2 582 000	1 534 000	1 434 000	184 000	5 734 000

Une addition **lourde** pour les salariés

Lors du Comité de groupe du 20 mars, La direction a annoncé que le chiffre d'affaire Groupama s'élève à 13,3 milliards d'euros avec une croissance à l'international de + 7,8%. La performance technique avec l'évolution du ratio combiné 99% améliorée de 1,8%. Le résultat opérationnel économique est de 129 millions d'euros avec un résultat net de 257 millions d'euros et des fonds propres en hausse de 21 %. Pour la Cgt le constat est sombre pour les salariés, tant au plan des rémunérations que pour l'égalité professionnelle et bien entendu pour l'emploi et les conditions de travail. La Cgt se demande aussi s'il Y a encore dans le groupe quelques problèmes de gouvernance, quelques pressions et volontés politiques qui pèseraient sur l'avenir du groupe, dans sa forme et son organisation actuelle ? Toutes les questions posées par la Cgt sur le sujet amènent des réponses qui n'en sont pas, des renvois au monde qui évolue, aux entreprises qui bougent... Beaucoup de discours qui manquent pour le moins de clarté et de franchise, et qui n'augurent peu ou pas grand-chose de bon, pour ceux qui œuvrent au quotidien, et qui sont de moins en moins reconnus.

3 ans de baisse des emplois
33 335 salariés composent les effectifs du groupe. Depuis 2011, c'est un recul de 5000 salariés qui est enregistré, et 3000 personnes en France. Les effectifs France sont de 25407 salariés contre 28021 en

2011. En 2014 les effectifs baissent en France de 0,7%. Cette baisse est plus conséquente dans les entreprises support. Les Caisse Régionales enregistrent un petit développement des effectifs de 0,5%. Les CDI baissent de 10% depuis 2011,

les contrats en alternance augmentent. Les structures de métiers ne changent pas fondamentalement. Les commerciaux représentent environ 40% des effectifs du groupe et sont à 50% féminins. 81% des commerciaux sont non cadres. En proportion en 2013, il y a eu plus d'entrées et moins de sorties, ce qui indique un point d'inflexion.

Encore des efforts à faire pour l'égalité

Les temps partiels sont surtout couverts par des femmes 94%, et plus particulièrement en classe 3.

La responsabilité sociale de l'entreprise fixe plusieurs objectifs dont la présence des femmes sur les postes à responsabilités et notamment en tant que cadres de direction. Les femmes sont plus souvent augmentées que les hommes surtout dans les classes 6 et 7. Par contre, sur les montants moyens les femmes sont légèrement en retrait par rapport aux hommes.

La Cgt très critique

Si la communication de la direction se veut rassurante, et tente de démontrer que le groupe est en meilleure posture économique qu'en 2001, rien ne lui permet de dire, qu'il est définitivement sauvé. Si effectivement, quelques indicateurs plaident en faveur d'une meilleure « santé » de Groupama, l'addition pèse lourd pour le collectif de travail. La Cgt ne peut accepter que les erreurs de gestion et les choix politiques et stratégiques de la direction précédente, et des administrateurs, aient coûté plus de 5000 postes de travail, la perte d'un grand nombre de filiales, et aient conduit à une politique sociale et salariale qui se rabougrit d'année en année. Le contexte économique européen, les impacts de la baisse des taux, tout comme ceux de l'ANI, invitent à la réflexion. Comment Groupama déjà fragilisé, pourrait-il absorber de nouveaux chocs ? Pourquoi serait-il le groupe à rester seul face à la tourmente alors que beaucoup d'autres groupes d'assurances et de la banque, cherchent à se rassembler ? Que penser des réflexions, déclarations, et pseudos rumeurs, autour d'un éventuel rapprochement avec la CNP, et d'une refonte totale des périmètres historiques du groupe ? ■

Groupama Océan Indien

Elections

Sur la **deuxième** marche du podium

La représentativité d'une organisation syndicale s'analyse par rapport au résultat des élections au Comité d'Entreprise. La Cgt chez Groupama Océan Indien voit cette représentativité progresser 0,08 % par rapport à 2011. La Cgt obtient 2 sièges de titulaires sur 5 au Comité d'Entreprise.

Le classement des organisations syndicales est donc le suivant :

**CFDT : 39,08% -
CGT : 28,16% -
FO : 22,99% -
CFE/CGC : 10,92%.**

La Cgt gagne une place devenant ainsi la 2ème organisation syndicale à sein de Groupama Océan Indien. ■

Des négociations **pas intéressantes** du tout

Le 8 Avril dernier, avaient lieu les N.A.O. (Négociations Annuelles Obligatoires) dont le but est, en principe, de permettre aux organisations syndicales d'aborder avec la direction, le délicat sujet du partage des richesses de l'entreprise. Le volet principal de ces négociations aurait en effet dû porter, tel que le prévoit la Loi, sur le niveau des salaires perçus par chacune et chacun, au sein d'Axa France. Ces négociations obligatoires n'ont, en réalité, tout simplement pas eu lieu ! A moins que la direction ne considère que la mascarade de dialogue à laquelle ont assisté les représentants Cgt puisse constituer des négociations dignes de ce nom. Il apparaît désormais évident que seule une Cgt encore plus forte permettra d'aborder ces négociations annuelles de façon à ce que les salariés tirent un bénéfice réel de leurs efforts et de casser la logique absurde du « c'est mieux que rien » cher à certains. « Augmenter les salaires, ça ferait du mal à l'entreprise. Mais ça ferait du mal aussi aux salariés, qui seraient soumis à plus de pression fiscale. » c'est ce que dit la direction d'Axa France, 17 avril 2015, négociations sur l'intéressement. Une maxime qu' l'entreprise applique avec zèle.

qu'une proposition d'accord serait transmise aux organisations syndicales, à l'issue de cette séance. En somme, que ce soit au niveau du Groupe ou de l'Entreprise Axa France, la légitime récompense de tous les efforts fournis par les salariés pour l'exercice passé ne deviendra pas une réalité ! En revanche, les 17% d'augmentation des dividendes pour les actionnaires sont bien réels, eux. Que ce soit au prix de restructurations, réorganisations et licenciements occasionnant baisses d'effectifs et augmentation de la charge de travail qui importent manifestement peu. ■

Une direction méprisante

Les N.A.O. n'ont reposé que sur une seule et unique séance, dont l'issue était déjà fixée par avance : C'est l'Accord Salarial Triennal signé par certains syndicats en 2013 (pour rappel, +0,85% d'Augmentation Générale en 2015 pour les mieux lotis) qui s'appliquera jusqu'en 2016. Et ce, quels qu'aient été les bénéfices réalisés par le Groupe auquel appartient Axa France. Pour rappel, ceux-ci se sont élevés, pour l'exercice 2014, à quelques 5 milliards d'euros ! La Cgt a dénoncé le mépris de la direction concernant ces N.A.O, totalement détournées de leur raison d'être et de l'esprit de la Loi.

Intéressement

La 1ère séance des négociations était fixée, elle, au 17 avril dernier. Comme leur nom l'indique, ces négociations sont censées établir et/ou revoir les règles permettant « d'intéresser » les salariés d'Axa France aux résultats de leur entreprise. L'Entreprise, pour sa part, n'a pas l'air de « s'intéresser » le moins du monde à une redistribution et à un partage juste des bénéfices, pourtant réalisés grâce au travail de chacune et chacun d'entre nous. C'est une vague promesse d'un « léger mieux par rapport à 2014 » qui a été formulée du bout des lèvres par la direction, face à l'incompréhension des représentants Cgt.

Participation

Le 20 Avril, enfin, débutaient les négociations au niveau du Groupe Axa. Il s'agira d'ailleurs de la seule et unique séance de négociations relative à ce sujet, la direction annonçant d'emblée

AXA

Portugal

Patrons **voyous**

La Cgt Axa dénonce avec fermeté la décision unilatérale de la direction d'AXA Portugal de licencier 67 salariés, soit l'équivalent de 10% de l'effectif, se concrétisant par la fermeture de 17 agences sur le territoire portugais (au Portugal, les salariés des agences sont employés directement par Axa.). La Cgt ne peut accepter qu'une multinationale comme AXA qui a encore engrangé plus de 5 milliards de bénéfices en 2014, décide au prétexte que l'activité d'AXA Portugal est en deçà des objectifs fixés, de licencier des salariés. Alors que le Portugal et les Portugais traversent une crise sans précédent depuis des mois et que bon nombre d'entre eux se voient obligés d'émigrer de nouveau vidant ainsi le pays de sa jeunesse contrainte de s'exiler, impossible de tolérer qu'un Groupe comme AXA participe à l'augmentation des chiffres du chômage au Portugal.

Des méthodes dignes du gangstérisme

La Cgt condamne les méthodes utilisées par les représentants de la Direction d'AXA au Portugal qui n'ont pas respecté tant les instances représentatives des salariés au niveau local que les instances du Groupe AXA au niveau européen (dans le cadre du Comité Européen de Groupe) qui n'ont été ni informées ni consultées de cette décision et par là même ont bafoué le code du travail portugais. La Cgt dénonce la manière « sauvage » digne de « patrons voyous » dont les salariés ont été traités en découvrant au matin du 6 avril que l'agence où ils travaillaient était fermée et que certains salariés tant des agences que des services allaient recevoir individuellement un courrier de la Direction d'AXA les informant qu'ils seraient licenciés. La Cgt réprovoque la méthode utilisée par la Direction qui fait du chantage sur les salariés pour qu'ils acceptent de signer un renoncement à tout recours juridique en contrepartie du maintien de six mois de plus de la complémentaire santé.

Au vu de tous ces éléments, et face à la gravité de la situation pour les 67 salariés, les élus Cgt du Comité Européen de Groupe demandent expressément à être reçus par la Direction, dans les plus brefs délais. ■

Banque de France
Gouverneur Général

Au **service** de l'intérêt général

La FSPBA Cgt, la CGT de la Banque de France, la Fédération CGT des Finances ont conjointement adressé à François Hollande le courrier repris ci-dessous. Le choix éventuel de Mr François Villeroy de Galhau comme futur Gouverneur de la Banque de France. Une désignation porteuse de conflit d'intérêt.

Monsieur le Président de la République,

Plusieurs sources de presse concordantes se font l'écho de la nomination éventuelle de Monsieur François Villeroy de Galhau, Directeur général délégué de BNP Paribas, en tant

que Gouverneur de la Banque de France, en remplacement de Monsieur Christian Noyer, dont le mandat arrive à son terme en octobre prochain.

Notre organisation n'a pas vocation à émettre le moindre avis sur les compétences de Monsieur Villeroy de Galhau. Ce que la CGT attend du gouverneur de la Banque de France, quelle que soit la personnalité choisie pour exercer cette responsabilité, c'est qu'il mette en œuvre une conception du rôle de la banque centrale conçue comme un grand service public, dans le respect des droits et du statut de son personnel. Toutes les organisations syndicales de la Banque de France demandent qu'elle soit plus proche de ses usagers pour mieux répondre à leurs attentes.

C'est pourquoi nous ne pouvons pas croire que la Présidence de la Banque de France puisse être confiée à une personnalité qui ne soit pas totalement indépendante, et à fortiori du lobby puissant des banques de second rang.

En l'espèce, la nomination de Monsieur Villeroy de Galhau aux fonctions de Gouverneur de la Banque Centrale constituerait une forme caractérisée de conflit d'intérêts (la plus caractérisée qui soit), que nous désapprouvons vivement et contre laquelle nous nous élevons avec véhémence. Les fonctions préalables de Directeur Général Délégué de BNP Paribas ne sont pas conciliables avec celles de Gouverneur de la Banque de France, une institution dont la principale force est... justement l'indépendance.

Nous vous exhortons à porter votre choix sur une personnalité pleinement en position d'assurer et de garantir l'indépendance de l'autorité monétaire et de supervision vis-à-vis des banques commerciales de notre système monétaire. Il en va du service de l'intérêt général, concept qui vous est cher comme il l'est à notre organisation.

Sachant pouvoir compter sur votre analyse objective, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la République, l'expression de notre plus haute considération. ■

Entreprises/Groupes

AIG
Emploi

Cgt et FO rencontrent le Ministère

Les Fédérations CGT Banque Assurance et FO assurances ont écrit au ministre Rebsamen pour demander à être reçues sur la situation d'AIG. Monsieur Raquillet les a reçus au nom du Ministre et les fédérations ont pu exposer nos positions et revendications. Conformément à la demande initiale l'entretien a porté sur la situation d'AIG. Pour rappel, AIG entend supprimer un quart de ses effectifs en France au moyen d'un PSE, malgré de très bons résultats. Suite à cet entretien, les deux fédérations maintiennent leurs revendications d'annulation de l'homologation et de retrait du PSE.

En dehors du droit

Les Fédérations ont attiré l'attention de notre interlocuteur sur le nombre aberrant et disproportionné des catégories professionnelles, créées pour l'occasion, et qui permet de cibler les salariés licenciés et d'ignorer les obligations légales. Elles ont informé de la pétition initiée par la direction d'AIG stigmatisant les représentants du personnel et tout particulièrement le secrétaire de CE et prétendant leur contester le droit de saisir le tribunal administratif. Sur ce point Monsieur Raquillet a tenu à défendre le droit de tout justiciable et de tout syndicat de saisir le tribunal contre toute décision de l'administration qui n'est pas à l'abri d'une erreur. Pour nos fédérations c'est en effet une liberté démocratique fondamentale. Les Fédérations ont aussi insisté sur la forme juridique de succursale utilisée par AIG pour s'établir en France ce qui lui permet d'échapper à des obligations réglementaires.

Les Fédérations ont saisi l'occasion de cet entretien pour rappeler leurs revendications de retrait du projet Macron et du pacte de responsabilité. ■

Caisse d'Épargne Négociations annuelles

Une première historique !

L'intersyndicale BPCE a vu le jour à la suite de l'échec des négociations annuelles obligatoires qui ont eu lieu dans les deux banques du groupe (BP et CE). C'est une première. Toutes les organisations syndicales du groupe ont décidé unanimement de dire : ça suffit ! L'intersyndicale BPCE créée suite à l'échec des négociations a lancé le mot d'ordre de grève du 24 Mars 2015. Plusieurs centaines de militants se sont retrouvés devant le siège parisien de BPCE. De nombreux rassemblements ont été organisés en province. La mobilisation s'est faite autour de deux revendications : salaires et conditions de travail.

Les salaires : une augmentation nécessaire

Voilà quelques années que les augmentations de salaire sont dérisoires dans les banques populaires et caisses d'épargne alors que les résultats financiers de ces deux branches représentent à elles seules entre 70 % et 80 % du résultat de BPCE depuis sa création. Pour Jean-Christophe Duthois, le délégué national caisse d'épargne Cgt le refus des dirigeants de toute augmentation est « intolérable, alors que les salariés perdent en pouvoir d'achat depuis des années ; c'est la première fois que rien n'est proposé en NAO ». La faiblesse des salaires participe au malaise social. Comme le rappelle ATTAC, dans le livre noir des banques édité récemment, les salaires dans les banques ne sont pas plus élevés que dans les autres secteurs de l'économie. Un jeune salarié démarre dans les banques de détail du groupe BPCE à 1200 €/mois. Comment élaborer dès lors un projet de vie ? Comment vivre décemment ?

Les conditions de travail : une dégradation constante

Dans le même temps, les salariés sont soumis au quotidien à des injonctions contradictoires : produire plus et plus vite dans une constante réorganisation. Dépressions et burn-out se succèdent. Certains salariés en arrivent au désespoir et écrivent noir sur blanc leur souffrance avant le geste ultime. Dans un récent rapport d'expertise établi par SECAFI, le groupe BPCE affiche un taux d'absentéisme parmi les plus élevés des groupes bancaires français. Celui-ci est tiré vers le haut par le taux d'absentéisme des Caisses d'Épargne (8.3%) et celui des banques populaires (7.7%). Les arrêts de travail de moins de 6 mois s'envolent dans la branche caisse d'épargne. La charge de travail ne cesse d'augmenter alors que sur la période 2008-2011 le groupe a subi 10 000 suppressions

de postes représentant 9% de l'effectif. Les salariés sont laminés...et les salaires aussi. Le taux d'absentéisme est une donnée importante des conditions de travail dans les groupes bancaires. Le cabinet d'expertise SECAFI a mené une étude sur ce dossier. Le groupe BPCE et les caisses d'épargne en particulier ont un taux d'absentéisme élevé. Alors que globalement, dans les groupes bancaires français, l'absentéisme maladie représente près de 50% des absences globales, ce taux est porté à près de 60% pour les Caisses d'Épargne. Concernant le taux d'absentéisme maladie, les Caisses d'Épargne atteignent un niveau aussi élevé que BNP Paribas, soit près de 5% en 2013. On est loin de la vie rêvée dans les caisses d'épargne comme dans le groupe BPCE !

Le pouvoir d'achat dans les caisses d'épargne : quelle érosion ?

Le pouvoir d'achat est une donnée essentielle. Il permet de mesurer dans le temps à l'aide de l'indice INSEE l'enjeu des salaires et du reste à vivre. Son érosion est vécue très différemment selon le niveau de rémunération. Nos dirigeants peuvent-ils comprendre cette notion ?

Le tableau ci-dessous indique l'évolution des salaires annuels bruts dans la branche caisse d'épargne (Avantages individuels acquis intégrés) de 2011 à 2014 et chiffre par classification la perte ou gain de salaire par rapport à l'évolution de l'indice INSEE sur la même période (colonne de droite). Seules les classifications T1 et CM10 ont bénéficié d'une augmentation du pouvoir d'achat sur la période. La classification T1 comporte très peu de salariés et souffre de la non-revalorisation des minima de branche caisse d'épargne depuis 5 ans (le minima annuel de T1 est passé en dessous du SMIC). Toutes les autres classifications subissent sur 3 ans une réelle perte de pouvoir d'achat !

Evolution
salaire médian
brut CE
2011-2014

Classification	2011	2014	différence	%	/Insee
T1	24 363	25 290	927	3.80%	1.07%
T2	23 000	23 161	161	0.70%	-2.03%
T3	29 161	28 405	-756	-2.59%	-5.32%
TM4	32 443	32 817	374	1.15%	-1.58%
TM5	35 750	36 167	417	1.17%	-1.56%
CM6	41 486	41 869	383	0.92%	-1.81%
CM7	48 369	49 150	781	1.61%	-1.12%
CM8	56 810	58 024	1 214	2.14%	-0.59%
CM9	74 817	76 140	1 323	1.77%	-0.96%
CM10	93 230	97 854	4 624	4.96%	2.23%