

Construisons ensemble



EDITO

L'onde de choc créé par la crise financière, elle-même déclenchée par les dérives du système financier, ne cesse de justifier des mesures anti sociales. Validées par des textes législatifs inédits (ANI, Loi MACRON), ces mesures de rigueur et les réformes qui en découlent, engendrent, de manière générale, encore plus de précarité. Perte de pouvoir d'achat, augmentation de la pauvreté chez les actifs et les retraités etc. Contribuent à déstabiliser le « marché » de l'emploi provoquant un niveau de chômage jamais atteint.

Jusqu'ou iront-ils ?

Dans nos secteurs

Banquiers et Assureurs s'accommodent aussi de textes tels que la loi sur la sécurisation de l'emploi pour mettre en œuvre, de manière quasi unilatérale, des plans de licenciements économiques ayant pour effet des départs anticipés massifs (+29,2% de 2012 à 2014 – source AFB). Et le rythme s'accélère. Ces départs conduisent à des coûts transférés des entreprises vers l'assurance chômage.

L'Association Française des Banques (AFB) constate que l'évolution des effectifs de l'ensemble des banques et assurance est orientée à la baisse, - 4% de salariés entre 2012 et 2014. Parallèlement, le pourcentage des embauches des techniciens en CDD, (contrat précaire) est passé de 43,2% en 2012 à 71,7% en 2014. Cette précarisation des salariés est très éloignée de l'esprit du CICE alors que les plus grandes banques et assurances ont largement bénéficié de l'argent public.

Salaires, conditions de travail

Ils n'évoluent pas ou très faiblement. Et pourtant, sous la pression des stratégies patronales, des efforts unilatéraux continuent d'être faits par les salariés : augmentation du temps et de la charge de travail, heures non payées, travail du dimanche, etc. Sans parler de leur nécessaire adaptation permanente et l'augmentation de leurs compétences. Certains salariés qui occupent des postes sur des métiers en disparition (ex : back-office, conseiller d'accueil) ou en mutation (ex : conseillers commerciaux) sont tenus d'accepter des mobilités fonctionnelles et / ou géographiques, au risque de se voir licenciés en cas de refus. L'indigence des accords GPEC proposés à la signature font craindre des situations de fragilisation de ces salariés dès lors que les postes de travail ne sont pas adaptés et que les accompagnements (tutorat) sont déficients. L'ensemble des salariés est soumis par ailleurs à une part croissante de leur rémunération variable et aléatoire au détriment de la part fixe et pérenne. Ce différentiel est parfois non soumis à cotisation sociale.

Tous sur le pont pour notre retraite !

La politique du gouvernement Laisse, chaque jour, un peu plus de marge au MEDEF pour poursuivre son action de chantage permanent à l'emploi. Le rapport de forces syndicats + salariés face aux organisations patronales (MEDEF CGPME) se détériore. Fort des premières déréglementations obtenues à son profit exclusif et à celui des actionnaires, le MEDEF se propose de continuer son action destructrice du code du travail et de la protection sociale. Le dossier des retraites complémentaires est ainsi sur la table. Il peut être un élément de bascule si nous multiplions les actions et les explications autour de ce sujet sensible pour les salariés.

C'est le sens de la campagne engagée du 10 septembre au 16 octobre 2015. Plus que jamais, toutes et tous sur le pont ! ■

Sommaire

Page 2

■ **Fédération : Juridique. Faute inexcusable, tout savoir sur...**

Page 3

■ **Fédération : Juridique. Faute inexcusable, tout savoir sur... (suite et fin)**

Page 4

■ **Fédération : Législation. Formation professionnelle, consultation.**

Page 5

■ **Fédération : Législation. Stagiaires, gratifications en 2015.**

■ **Confédération : CGT et avenir social, la solidarité, un principe fort.**

Page 6

■ **Confédération : International. Burkina-Faso, non à ce coup de force.**

■ **Société : Economie, lu dans la presse. Course à la Banque de France.**

Tout savoir sur la faute inexcusable

Définition actuelle de la faute inexcusable de l'employeur

Le régime de la faute inexcusable de l'employeur est fixé par les articles L452-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale. Sa définition actuelle résulte d'arrêts rendus le 28 février 2002 en matière de maladie professionnelle dues à l'amiante (1) : «En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par l'intéressé du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.» Par la suite, cette jurisprudence a été étendue aux accidents du travail.

Pour que la faute inexcusable de l'employeur soit reconnue par les juridictions de sécurité sociale, il appartient à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de démontrer que son employeur avait, ou aurait dû avoir connaissance du danger auquel il était exposé, qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Une fois cette preuve apportée, la responsabilité de l'employeur est établie, ce dernier étant tenu, en exécution du contrat de travail, d'une obligation de sécurité de résultat. La connaissance du danger par l'employeur peut notamment résulter de la violation des règles de sécurité mises à sa charge par le Code du Travail, mais aussi du signalement qui lui aura été fait préalablement à l'accident par la victime elle-même, ou un membre du comité hygiène, sécurité et conditions de travail (art. L. 4131-4 du Code du Travail).

Incidence de la faute de la victime

Par un arrêt du 24 juin 2005, l'Assemblée Plénière de la Cour de Cassation a confirmé sa définition de la faute inexcusable, en ajoutant : «Qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié mais il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes ont concouru au dommage.». Dans ces conditions, il importe peu que plusieurs fautes (celle de la victime, mais aussi celle d'un tiers) aient concouru au dommage : la faute inexcusable de l'employeur est reconnue dès lors que sa faute a été une cause nécessaire de l'accident ou de la maladie. Autrement dit, il suffit que la faute de l'employeur ait contribué à la réalisation du risque, même sans en être la cause prépondérante, pour que sa responsabilité est encourue. Seule la faute inexcusable du salarié peut exonérer l'employeur de sa responsabilité. Elle est définie par un arrêt du 27 janvier 2004 comme «la faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience».

Voici un point complet sur la notion de faute inexcusable de l'employeur, à l'usage des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La procédure visant à reconnaître la faute inexcusable de l'employeur

La caisse de Sécurité Sociale dont dépend la victime est saisie par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est important de noter que l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est soumise à la pres-

cription de deux ans prévu à l'article L. 431-2 du Code de la sécurité sociale. Ce délai commence à courir à compter : pour les accidents du travail, du jour de l'accident ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière ; pour les maladies professionnelles, de la date de la première constatation par le médecin traitant de la modification survenue dans l'état de la victime, sous réserve, en cas de contestation, de l'avis émis par l'expert ou de la date de cessation du paiement de l'indemnité journalière allouée en raison de la rechute. Etant précisé que ce délai est interrompu par l'exercice de l'action pénale ou de l'action en reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie. Après une tentative infructueuse de conciliation, la caisse invite la victime à saisir le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale compétent.

Indemnisation complémentaire de la victime

Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue la victime obtient, outre les prestations auxquelles elle avait déjà droit en application du Code de la Sécurité Sociale, une indemnisation complémentaire. La majoration de rente ou de capital : L'article L.452-2 du Code de la Sécurité Sociale prévoit que la rente, ou le capital, payé(e) à la victime seront majorés. Cette mesure est d'autant plus favorable à la victime que son taux d'incapacité fixé par la sécurité sociale est élevé. La majoration est payée à compter de la date de consolidation, ce qui donne parfois lieu au paiement d'arrérages.

Les postes de préjudice listés par le Code de la Sécurité Sociale

L'article L.452-3 du Code de la Sécurité Sociale prévoit l'indemnisation des souffrances physiques et morales, du préjudice esthétique, du préjudice d'agrément, de la perte de chance de promotion professionnelle.

Les postes de préjudice supplémentaires : Suite à une question prioritaire de constitutionnalité qui lui a été soumise, le Conseil Constitutionnel a rendu le 18 juin 2010 une décision (2), aux termes de laquelle il a formulé une réserve d'interprétation concernant l'article L 452-3 du Code de la Sécurité Sociale : «18. Considérant, en outre, qu'indépendamment de cette majoration, la victime ou, en cas de décès, ses ayants droit peuvent, devant la juridiction de sécurité sociale, demander à l'employeur la réparation de certains chefs de préjudice énumérés par l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale ; qu'en présence d'une faute inexcusable de l'employeur, les dispositions de ce texte ne sauraient toutefois, sans porter une atteinte disproportionnée au droit des victimes d'actes fautifs, faire obstacle à ce que ces mêmes personnes, devant les mêmes juridictions, puissent de-

Tout savoir sur la faute inexcusable

mander à l'employeur réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale».

Dans le communiqué de presse accompagnant cette décision, le Conseil Constitutionnel précisait qu'il appartiendrait aux juridictions de sécurité sociale de vérifier au cas par cas si les préjudices subis par une victime sont ainsi réparés.

Dommmages non couverts

La question du périmètre des «dommages non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale» pouvant donner lieu à indemnisation en plus des postes de préjudice défini par l'article L.452-3 du Code de la Sécurité Sociale a, dans les années qui suivirent, donné lieu à un débat juridiques, et à de nombreuses décisions au fond contradictoires. Au terme d'une jurisprudence considérée par les défenseurs des victimes d'accidents comme extrêmement restrictive, la Cour de Cassation a pour l'instant choisi de considérer qu'un dommage donnant lieu à une prestation payée au titre du livre IV du Code de la Sécurité Sociale, même pour un montant minime, doit être considéré comme «couvert» et ne pouvant donner lieu à indemnisation complémentaire. Ainsi, outre ceux cités par l'article L.452-3 du Code de la Sécurité Sociale, La Cour de Cassation a, à ce jour, estimé que seuls peuvent donner lieu à indemnisation les postes de préjudice suivants: les frais d'aménagement du logement et d'un véhicule adapté en raison du handicap (3); le préjudice sexuel, qui comprend tous les préjudices touchant à la sphère sexuelle, et doit désormais être apprécié distinctement du préjudice d'agrément (4); le déficit fonctionnel temporaire qui inclut, pour la période antérieure à la date de consolidation, l'incapacité fonctionnelle totale ou partielle ainsi que le temps d'hospitalisation et les pertes de qualité de vie et des joies usuelles de la vie courante durant la maladie traumatique (5); la tierce personne avant consolidation: assistance d'une tierce personne pendant la maladie traumatique (6).

La Sécurité Sociale

Il est à noter que c'est à la sécurité sociale qu'il revient de faire l'avance des indemnités allouées à la victime. Cette dernière n'a donc pas à craindre les conséquences d'une liquidation judiciaire de son employeur ou les frais et délais inhérents à l'exécution forcée d'une décision de justice. Il est à noter que contrairement à la victime d'un accident de droit commun, la victime d'une faute inexcusable de l'employeur ne peut réclamer de dommages et intérêts, devant la juridiction de sécurité sociale, pour les préjudices suivants (liste non exhaustive): perte de revenus (salaire, retraite...) pendant l'arrêt de travail et après la consolidation; incidence professionnelle (s'agissant de la pénibilité au travail, et du retard de carrière essentiellement); préjudice scolaire ; besoin en aide humaine (tierce personne), après consolidation; déficit fonctionnel permanent.

La réparation de la perte de l'emploi

Par un arrêt de principe en date du 17 mai 2006, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a jugé que lorsqu'un

salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de l'emploi due à cette faute de l'employeur. Cette indemnité est appréciée souverainement par la juridiction prud'homale, qui est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif au licenciement. La Cour de Cassation ajoutait, le 26 janvier 2011, que cette indemnisation «ne fait pas obstacle à la réparation spécifique afférente à l'accident du travail ayant pour origine la faute inexcusable de l'employeur par la décision du tribunal des affaires de sécurité sociale qui n'a pas le même objet».

Ainsi, la victime d'une faute inexcusable de l'employeur, lorsqu'elle a fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude physique, ce qui correspond malheureusement à la majorité

Lorsque la victime d'une faute inexcusable de l'employeur a fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude physique, ce qui correspond malheureusement à la majorité des cas, va devoir, pour parvenir à la meilleure indemnisation possible de son préjudice, cumuler une procédure devant les juridictions de sécurité sociale avec une procédure prud'homale.

des cas, va devoir, pour parvenir à la meilleure indemnisation possible de son préjudice, cumuler une procédure devant les juridictions de sécurité sociale avec une procédure prud'homale. Jusqu'en 2015, elle ajoutait que le préjudice spécifique résultant d'une perte sur les droits à la retraite, consécutif au licenciement, doit être pris en compte (8). Cependant, par arrêt du 9 janvier 2015, la Chambre mixte de la Cour de Cassation (8) est revenue sur cette jurisprudence, en des termes très clairs: «la perte de droits à la retraite, même consécutive à un licenciement du salarié pour inaptitude, est couverte, de manière forfaitaire, par la rente majorée qui présente un caractère viager et répare notamment les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité permanente partielle subsistant au jour

de la consolidation; Que la cour d'appel a donc décidé à bon droit que la perte subie par M. X... se trouvait déjà indemnisée par application des dispositions du livre IV, de sorte qu'elle ne pouvait donner lieu à une réparation distincte sur le fondement de l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale». ■

*Par Me Guillaume Cousin
Avocat au Barreau de Paris*

Références:

- (1) Cass. Soc. 28 février 2002, n°00-10.051, 99-21.555, 99-17.201, et 99-17.221
- (2) Conseil constitutionnel, 18 juin 2010, n°2010-8
- (3) Cass. Civ 2ème, 30 juin 2011, pourvoi n°10-19475
- (4) Cass. Civ 2ème, 4 avril 2012, pourvois n°11-14311 et 11-14594
- (5) Cass. Civ 2ème, 4 avril 2012, pourvois n°11-14311 et 11-14594
- (6) Cass. Civ 2ème, 20 juin 2013, pourvoi n°12-21.548
- (7) Cass. Soc. 26 octobre 2011, pourvoi n°10-20991
- (8) Ccass mixte 9 janvier 2015, n°13-12310

Formation Professionnelle

Consultation en matière de formation professionnelle

Orientations

La première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus aux 1° à 7° de l'article D2323-5 du Code du travail, c'est-à-dire les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L2323-33. ; le résultat éventuel des négociations sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés; la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social; les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle; le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des VAE, à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, aux conditions financières de leur exécution, aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ; les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus, le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

Chaque année, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise en matière de formation professionnelle au cours de deux réunions. Selon les dispositions de l'article D2323-7 du Code du travail, la première d'entre elle, doit intervenir avant le 1er octobre, et la seconde avant le 31 décembre de l'année en cours, selon l'agenda du comité d'entreprise.

Ces documents d'information doivent être transmis aux membres du CE au plus tard le 9 septembre 2015.

La seconde réunion

Elle doit concerner le plan de formation, les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation pour l'année à venir. Notons qu'à compter du 1er janvier 2016, les choses évoluent conformé-

ment à l'article 18 de la loi Rebsamen du 17 août 2015. En effet, la loi réforme les procédures d'information et de consultation annuelles du Comité d'entreprise en trois grandes consultations, portant sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- sa situation économique et financière ;
- sa politique sociale ;
- les conditions de travail et l'emploi.

Le Comité d'entreprise sera alors informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article L233-1 du Code de commerce. L'employeur indiquera alors les motifs des modifications projetées et consulte le comité d'entreprise sur les mesures envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci. Il consultera également le comité d'entreprise lorsqu'il prendra une participation dans une société et l'informe d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet lorsqu'il en a connaissance. ■

© 2015 Net-iris

Législation

**Stagiaires, gratification versée
en septembre 2015**

Calcul de la gratification

Un stagiaire est rémunéré au moins 554 euros par mois. Un simulateur de calcul permet d'évaluer le coût d'accueil d'un stage en entreprise. La gratification versée aux stagiaires est revalorisée à compter du 1er septembre 2015.

Rappel

Du 1er au 31 décembre 2014, la gratification a été portée à 13,75% du plafond horaire de la sécurité sociale. Le montant de la gratification était au minimum de 479,66 euros. Du 1er janvier au 31 août 2015, le montant de la gratification a été porté à 508,20 euros.

A compter du 1er septembre 2015, la gratification est au moins égale à 15% du plafond horaire de la sécurité. Dès lors, elle atteint les 554,40 euros.

A noter

Le montant varie en fonction du nombre d'heures de présence effective du stagiaire. Les entreprises ne doivent pas oublier d'inscrire leurs stagiaires au registre unique du personnel. En effet, le RUP doit comporter les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement, dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel. D'autres informations précisées par un décret publié au journal officiel fin novembre, doivent aussi y figurer.

Afin d'évaluer le coût d'accueil d'un stagiaire, l'employeur peut utiliser le simulateur gratuit de calcul de la gratification minimale qu'il doit verser au bénéficiaire du stage. Cela ne le dispense pas de consulter sa Convention collective afin de savoir si elle prévoit le versement d'un montant supérieur.

A savoir aussi

Depuis le mois de mars 2015, toute période de deux mois de stage en entreprise ou administration ouvre droit à la validation d'un trimestre d'assurance vieillesse ; les gratifications perçues par les stagiaires dont la convention de stage est signée à compter du 1er septembre 2015 sont exonérées d'impôt sur le revenu à hauteur du montant annuel du SMIC.

Source : Circulaire Acoess n°2015-42 du 2 juillet 2015
© 2015 Net-iris

Déclaration commune

Cgt et l'Avenir Social

La solidarité, un principe fort

Nous ne pouvons rester insensibles à la détresse de la multitude de personnes, de familles fuyant leur pays sur les routes, dans des embarcations de fortune les menant par milliers à la mort. La solidarité est un principe fondamental pour la Cgt et l'Avenir Social. L'association, par le soutien de ses adhérents et donateurs répond aux besoins de familles sur le territoire français et à l'international. Pour l'heure, des hommes et des femmes, accompagnés d'enfants, fuient leur pays après des années de terreur, de guerres successives et de misère, dans l'espoir d'atteindre un monde meilleur et en paix. L'Avenir social dans son histoire propre a accueilli des orphelins de toutes nationalités afin de les aider à se construire ou se reconstruire à l'époque. Son but est de mettre en œuvre des solidarités en France comme à l'International avec les organisations de la Cgt. Nous devons mettre en débat dans nos organisations les questions que soulève cette actualité. Elles concernent la paix et les causes des guerres, des conflits; la nécessité d'œuvrer pour un autre développement dans les continents et entre eux afin de répondre durablement aux besoins des peuples.

Pour nous l'accueil des uns ne se fait pas au détriment des autres. Les migrants ne rêvent pas de nous voler notre « pain », juste de pouvoir vivre en paix pour eux, leurs familles, leurs enfants dans une Union Européenne qui s'est vu décerner le prix Nobel de la Paix en 2012... Le repli sur soi n'aidera personne. L'histoire contemporaine nous rappelle que nos grands-parents et arrière-grands-parents fuyaient le joug nazi sur les routes de France et que la solidarité permettait qu'ils soient accueillis là où la route les menait. Plus que jamais il importe de soutenir les raisons d'une solidarité internationaliste entre les travailleurs afin de peser sur les politiques désastreuses des Etats et des Institutions Européennes et Mondiales. L'Avenir social se met à disposition de l'ensemble des organisations de la Cgt et du monde associatif afin de réfléchir ensemble aux solutions à trouver. Nous saluons les initiatives déjà prises afin d'accueillir des réfugiés par des organisations de la Cgt et d'associations proches mais nous devrions pouvoir faire plus.

Nous aurons en décembre une initiative au siège de la Cgt pour faire connaître et développer notre projet d'alphabétisation au Sénégal pour des femmes en milieu rural, dans leur langue d'origine, avec la présence de la Confédération des Syndicats Autonomes. Ce projet d'émancipation par la formation démontre que d'autres solutions sont possibles dans des pays en paix.

Lu dans la presse

La **course** pour la Banque de France

Sa campagne a été réglée comme une horloge suisse

Au printemps, Villeroy de Galhau a démissionné de BNP Paribas, afin de mettre à distance sa carrière bancaire. Avec l'appui de Jean-Pierre Jouyet, secrétaire général de l'Elysée (qu'il fréquente au sein du club de la gauche libérale Les Gracques), il est chargé dans la foulée par Manuel Valls de plancher sur l'investissement en France. Il a rendu un rapport d'étape le 26 août, n'oubliant pas de donner quelques leçons aux banques françaises afin qu'elles soutiennent mieux l'économie... Cette tâche lui a aussi fort opportunément permis de réaliser une tournée des personnalités avec lesquelles il devra travailler, lorsqu'il sera gouverneur. Villeroy de Galhau a auditionné ses confrères de l'inspection des finances et néanmoins concurrents bancaires, dont Frédéric Oudéa (Société Générale) et Xavier Musca (Crédit Agricole). Il a même poussé le sérieux jusqu'à consulter son concurrent désormais malheureux pour le poste de gouverneur: Benoît Cœuré, bras droit de Mario Draghi à la Banque centrale européenne (BCE)...

Le boulet BNP Paribas

«**F**rançois Villeroy de Galhau a toutes les qualités requises pour occuper une telle fonction », assure un ancien haut fonctionnaire, qui s'est illustré sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy. Tous les soutiens seront utiles d'ici la fin septembre, date du passage de relais avec Christian Noyer. Car le parcours d'obstacles n'est pas achevé. Villeroy de Galhau doit encore être auditionné par les commissions des finances de l'Assemblée nationale et du Sénat. Les parlementaires ne manqueront pas de s'attarder sur son passé très récent de numéro deux du plus important établissement français, sévèrement épinglé par la justice américaine l'an passé. Conflit d'intérêts? «François a passé plus de temps comme grand commis de l'Etat que comme banquier», défend l'un de ses proches. L'argumentation devra être affûtée puisque, collision malencontreuse d'agendas, c'est à ce moment aussi, le 24 septembre, que tombera le jugement dans le dossier François Pérol - un autre conflit d'intérêts supposé mais

François Villeroy de Galhau doit encore passer devant un Parlement loin d'être acquis à sa cause. Le parcours d'obstacles continue pour Villeroy de Galhau vers la Banque de France. François Hollande a proposé l'ex-directeur général délégué de BNP Paribas pour prendre la tête de la Banque de France. Le passage au Parlement pourrait être agité, sur fond d'attaques pour conflit d'intérêts. Oublié le François Villeroy de Galhau en T-shirt, jouant les geeks, en ce jour de mai 2013, pour lancer Hello Bank, alors qu'il était directeur général délégué de BNP Paribas! Voici revenir Villeroy de Galhau, inspecteur général des finances, capable de réciter par cœur les données sur l'investissement en France, à la virgule près. A 56 ans, celui qui fut directeur de cabinet de DSK à Bercy, vient d'être choisi par François Hollande pour remplacer Christian Noyer au poste de gouverneur de la Banque de France.

en sens inverse, puisque le secrétaire général de l'Elysée de Nicolas Sarkozy avait été propulsé à la tête de BPCE.

D'ici là, les rebondissements ne sont pas à exclure. Villeroy de Galhau a ainsi découvert avec une colère dont il est peu coutumier une note révélée par le site du Nouvel Observateur, le 1er septembre: l'économiste de BNP Paribas, Dominique Barbet, y détaillait sa préférence pour son ex-patron comme gouverneur. Cela au moment même où le candidat s'efforçait de tourner la page avec son ancien employeur. «Dès que nous avons eu connaissance de cette note publiée par les Etudes Économiques, nous en avons demandé le retrait immédiat», précise BNP Paribas. Protégez-moi de mes amis... ■

Confédération

International

Cfdt-Cgt-Fo-Cftc

Non au coup de force

Les syndicats français, adhérents à la Confédération Syndicale Internationale (CSI) soutiennent les syndicats burkinabés dans leur lutte pour la démocratie. Mercredi 16 septembre, à Ouagadougou (Burkina Faso), le Régiment de la Sécurité Présidentielle a pris en otage le Président du Faso, Michel Kafando, le Premier Ministre Yacouba Isaac Zida, ainsi que des ministres de la transition, en plein Conseil des Ministres au palais présidentiel. Ce jeudi 17 septembre, un militaire s'est présenté à la télévision au nom du Conseil national pour la démocratie et a annoncé la démission du président, la dissolution du gouvernement et du Parlement de transition. Il s'agit ici d'une violation flagrante de la Constitution et de la Charte de Transition adoptée après la destitution par le peuple en 2014 de Blaise Compaoré.

Appel à une grève générale

L'Unité d'Action Syndicale (UAS) regroupant les centrales syndicales du pays et les syndicats autonomes, appelle à un mouvement de grève générale dans le pays et demande aux travailleurs de se mobiliser contre les ingérences du Régiment de Sécurité Présidentielle (RSP) dans la vie politique et pour une véritable démocratie au Burkina Faso. Les organisations syndicales françaises Cfdt, Cgt, Fo et Cftc condamnent ce coup de force du Régime de la Sécurité Présidentielle à trois semaines des élections qui doivent mettre en place démocratiquement un nouveau gouvernement et clore la période de transition ouverte en 2014. Elles soutiennent les organisations syndicales burkinabées dans leur lutte contre l'ingérence militaire du pouvoir et pour la démocratie. ■