



2017, année de syndicalisation

sommaire

2/5

VIE DES ENTREPRISES

- > BNPP, égalité Femmes/hommes, c'est loin d'être gagné!
- > Crédit Mutuel Méditerranéen, élections
- > Direct assurance, salaires, conditions de travail, stress et pressions...
- > UDSG-Groupama, salaire minimal de fonction
- > Fiche pratique, comptes inactifs ou contrat d'assurance en déshérence

6

VIE FÉDÉRALE :

- > Groupe AXA, une conférence nationale fructueuse

Le Comité Fédéral a adopté à l'unanimité des présents le plan de travail syndicalisation de la fédération. Mais nous le savons toutes et tous les cibles choisies viennent en complément du travail important de terrain fait par les camarades dans les entreprises.

Syndiquer c'est aussi préparer l'avenir, et les futures élections dans les entreprises.

Pourquoi parler syndicalisation y associer des plans de travail, des formations

spécifiques ? Tout simplement parce qu'en augmentant le nombre de nos adhérents, nous augmentons notre visibilité, notre audience au service du rapport de force et de l'intérêt des salarié-e-s qu'ils soient actif-ve-s ou retraité-e-s.

La CGT de nos secteurs doit pouvoir progresser au sein des cadres, qui représentent maintenant unepart majoritaire des salarié-e-s de nos secteurs.

La Fédération a édité en ce sens un triptyque «pourquoi se syndiquer» mais aussi des affiches que vous

pouvez commander. D'autres supports peuvent être envisagés, nous attendons vos suggestions.

Des formations syndicalisation sont programmées. La prochaine aura lieu à Niort du 2 au 4 mai. D'autres peuvent être organisées sur demande à formuler auprès des responsables formation syndicale.

Plus nombreux, plus forts nous serons plus efficace au service du progrès social.

Une Fédération au service de ses syndicats.

Construisons ensemble



Fédération Banques & Assurances



fspba.cgt.fr

le site

twitter

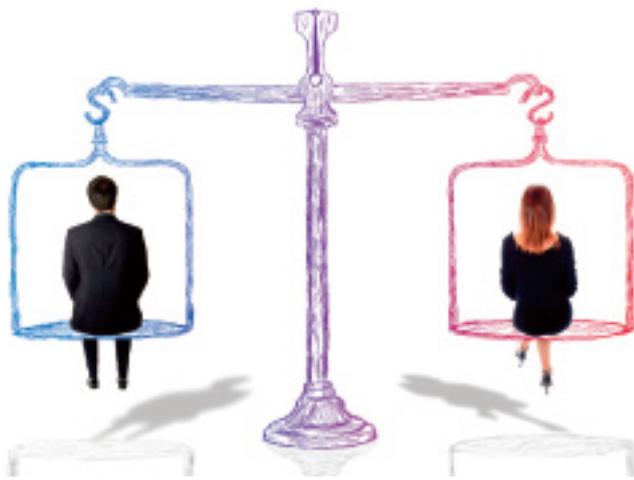
[@cgtbanqueassura](https://twitter.com/cgtbanqueassura)

BNP PARIBAS Égalité Femmes/Hommes C'est loin d'être gagné !

banque



Le dernier cadres Infos de la Cgt BNP Paribas est consacré à l'égalité professionnelle. Un bon outil qui peut être largement utilisé. Extraits...



Nul ne peut ignorer la ségrégation professionnelle subie par les femmes. Elle se matérialise par le fameux « plafond de verre ». Cette barrière invisible se traduit par l'évolution moindre des femmes sur l'échelle de la hiérarchie de l'Entreprise.

Les femmes se voient confier moins de responsabilités que les hommes dans l'encadrement d'une équipe, la responsabilité d'un budget ou l'envergure internationale de leurs missions.

Les employeurs, anticipent que les femmes sont aussi des mères potentielles. Puisqu'elles prendront un congé maternité plus ou moins long, ils leur proposent des carrières moins attractives.

L'ensemble de ces éléments se traduit « mécaniquement » par des écarts de salaires qui, en outre, restent plus importants à mesure que le niveau de responsabilité progresse.

Faire advenir une société de l'égalité entre les femmes et les hommes répond autant à une exigence de justice sociale que d'efficacité économique.

Selon une étude publiée mi-septembre par France Stratégie¹, la réduction des discriminations sur le marché du travail, qui touchent d'abord les femmes, permettrait en effet à l'économie de gagner entre 80 et 310 milliards d'euros.

En France, malgré 8 lois successives, il y a encore 26% d'écart de salaire. Et pas de réelle sanction pour les entreprises qui discriminent.

170 ans pour atteindre l'égalité

Selon le Forum économique Mondial², il va falloir attendre 170 ans pour une véritable égalité femmes/hommes (rapport mondial publié le 26 octobre 2016).

Pour expliquer cet horizon lointain (2186), les analystes démontrent le « recul dramatique des progrès » dans quatre domaines: le niveau d'instruction, les opportunités économiques, l'émancipation politique et la santé.

Elections Crédit Mutuel Méditerranéen Bonne tenue de la Cgt

De bons résultats aux élections du CE, avec un grignotage par la CFDT et l'UNSA à surveiller mais avec près de 63% en techniciens et près de 40% en cadres, la CGT est première loin devant. En termes d'élus, la CGT conserve exactement le même nombre. Félicitations !

CUMUL des 2 collèges : 840 votes valables

CFDT 217 voix, soit 25,8 % + 3,6 %
 CGT 454 voix, soit 54 % - 4,5 %
 FO 86 voix, soit 10,2 % inchangé
 UNSA 52 voix, soit 6,2 % + 1,2 %
 SNB 32 voix, soit 3,8 % - 0,2 %

Par collège

Cadres : 313 votes valables
 Cfdt 88 - 28,1 % +5,3 %
 Cgt 123 - 39,3 % - 4,7 %
 Fo 52 - 16,6 % - 0,8 %
 Snb 32 - 10,2 % - 1,2 %
 Unsa 18 - 5,8 % + 1,4 %

Techniciens : 528 votes valables
 Cfdt 129 - 24,4 % +2,6 %
 Cgt 331 - 62,7 % -3,7 %
 Fo 34 - 6,4 % + 0,1 %
 Unsa 34 - 6,4 % +1 % ■

Suite page 3

Suite de la page 2



Dans les secteurs clés de l'économie «Le fossé entre les sexes, désormais de 59%, est plus élevé qu'en 2008 (...). Les progrès se sont inversés, après avoir atteint leur pic en 2013». La France est d'ailleurs très en retard sur l'égalité Femmes/Hommes.

Dans l'entreprise BNP PARIBAS

À l'en croire, BNP PARIBAS SA s'engage tous les jours sur l'égalité professionnelle et mène de nombreuses actions volontaristes, en particulier sur le sujet de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Mais, si l'on regarde le bilan social 2015, les hommes sont largement plus nombreux que les femmes dès

que l'on atteint le niveau I. Quant aux rémunérations, dès le niveau H, les femmes en moyenne sont moins payées que les hommes. Il reste donc beaucoup à faire.

À ce titre l'articulation vie professionnelle – vie familiale doit être traitée. La question salariale est centrale. La remise en cause de l'évaluation des salariés à l'aune du culte voué au présentisme est nécessaire. Et au-delà, la création de places d'accueil des jeunes enfants, un meilleur partage du congé parental ou encore l'incitation des pères à prendre la totalité de leurs jours de congé paternité, restent des évolutions nécessaires. ■

¹ Institution rattachée au Premier Ministre, administrativement appelée Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective (CGSP), qui a pour objectif de concourir à la détermination des grandes orientations pour l'avenir de la Nation et des objectifs à moyen et long terme de son développement économique, social, culturel et environnemental, ainsi qu'à la préparation des réformes.

² Le Forum économique Mondial (World Economic Forum) est une fondation à but non lucratif dont le siège est à Genève. Ce forum est connu pour sa réunion annuelle à Davos, en Suisse, qui réunit des dirigeants d'entreprise, des responsables politiques du monde entier ainsi que des intellectuels et des journalistes, afin de débattre des problèmes les plus urgents de la planète, y compris dans les domaines de la santé et de l'environnement. Le forum publie un certain nombre de rapports économiques et implique ses membres dans différentes initiatives liées à des secteurs spécifiques.

INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES CHEZ LES CADRES (en chiffres)

LES CADRES SONT DES HOMMES À 65 % ET DES FEMMES À 35 % SEULEMENT.

- Les femmes cadres sont en moyenne moins bien payées que leurs homologues masculins :
 - 47,5 k€ pour les premières
 - 57,3 k€ pour les seconds,
 - 21 % d'écart en équivalent temps plein.
- Moins de femmes cadres perçoivent une part variable (prime sur objectif, commission sur le chiffre d'affaires, etc.) :
 - 40 % contre 50 % des hommes.
- Les femmes cadres sont issues de filières de formation moins rémunératrices :
 - 44 % sont diplômées de l'université
 - 33 % des hommes cadres ;
 - 16 % des femmes sortent d'écoles d'ingénieurs,
 - 34 % chez les hommes cadres.
- Hommes et femmes cadres n'occupent pas les mêmes fonctions :
 - 80 % de femmes chez les cadres dans la communication,
 - 76 % dans les activités de RH,
 - 70 % dans le droit et la fiscalité,
 - 17 % en R&D,
 - 10 % dans la direction informatique,
 - 6 % dans la direction des services techniques.
- Les femmes cadres se voient confier moins de responsabilités que les hommes :
 - 37 % des femmes cadres exercent une responsabilité hiérarchique,
 - 44 % pour les hommes cadres ;
 - 3 % des femmes cadres encadrent une équipe de plus de 50 personnes,
 - 8 % pour les hommes cadres.

Régressions législatives

Le patronat, par le biais de la Loi Rebsamen, a obtenu que le rapport de situation comparée, document permettant de mesurer les inégalités de salaires dans les entreprises de plus de 50 salariés, ne soit plus établi en tant que tel. Il suffira de mettre les informations correspondantes à disposition dans une base de données économiques et sociales (BDES) pour remplir ses obligations.

Cette Loi supprime, de fait, les outils pour faire respecter l'égalité professionnelle, pourtant contenue dans le Code du Travail. Quant à la Loi dite Travail, elle mentionne bien que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être respectée dans l'entreprise, mais à aucun moment la prise en compte de cette égalité n'apparaît dans le texte de Loi. Cette fois encore, aucune sanction n'est prévue pour les employeurs qui discriminent, car il s'agit bien d'une discrimination. ■

assurance



Direct Assurance
Salaires, conditions de travail,
stress et pressions...

L'année 2017 commence bien

Rémunérations

Augmentations annuelles Générales (ou AG) : 0,40 % sur 2016. La Direction proposait initialement des AG de 0,35 %... La CFDT et la CFE-CGC ont obtenu 0,05% de plus.

Pour mieux visualiser ce que cela fait, on a pris un petit exemple : pour un salaire de 2000€ net, ça fait 8€ par mois en plus... au lieu de 7 euros par mois. Belle négociation.

En fait, la Direction accorde entre 6 et 10€ par mois et par personne...

Dans un groupe qui, sur 2015, présente le résultat opérationnel le plus élevé jamais enregistré par la société, qui a versé + 16 % de dividendes à ses actionnaires et dont les cadres dirigeants ont vu leurs salaires augmenter en moyenne de 8 % par an, ça a du mal à passer. Beaucoup de mal.

De même, a été signé ces derniers jours, toujours par la CFDT et la CFE-CGC, un nouvel accord sur les variables, avec au programme un plafonnement, une perte pour de nombreux salariés, des critères obscurs et/ou subjectifs, une fréquence de paiement qui passe de trimestrielle à semestrielle...

Conditions de travail

Le stress pour les salariés s'intensifie face, en particulier, au mécontentement justifié des clients excédés

La CGT de Direct Assurance a commencé l'année en présentant ses vœux aux salariés.

Sans cacher que l'année qui s'annonce sera difficile, du fait de la Direction.

Et en appelant à la solidarité et à se syndiquer.

de ne pas réussir à joindre la plateforme. Par un phénomène de vases communicants, des conseillers des services Conquête et Sinistre se retrouvent à traiter des appels Clientèle alors qu'ils ne pratiquent plus cette activité depuis longtemps. Avec le risque de commettre des erreurs. Erreurs qui pourraient leur être reprochées (voire aboutir à des sanctions).

Cela participe aussi à la dégradation des taux de réponse notamment en Sinistre Auto ...

La chasse est ouverte

La Direction profite de cette situation dégradée pour vouloir « resserrer les rangs », comprenez mettre la pression sur l'ensemble des salariés, et en particulier sur ceux qu'elle juge comme des « low performers ».

Cela a commencé par des mots : il a été expliqué par un membre de la Direction que tous étaient dans le même bateau, mais qu'au vu des turbulences, on n'allait pas pouvoir conserver les « clandestins ».

Ce qui n'était que des mots se concrétise désormais par des actes. Plusieurs salariés ont été convoqués par le management. Tout est contrôlé : heure d'arrivée, temps de pause,

heure de déjeuner, émissions, activités indirectes... Quelques minutes de dépassement peuvent désormais être reprochées. Il faut justifier tout temps passé en dehors de la réception, se justifier pour tout et n'importe quoi.

Pour quelques collègues, la Direction est passée à la sanction disciplinaire sous forme d'un avertissement. Ce sur quoi s'appuie la Direction pourrait engendrer des avertissements similaires pour une grande partie des conseillers.

Dans la même logique, la Direction a annoncé en CCE qu'elle entendait supprimer de façon unilatérale le badgeage physique. Se baser sur le loggage informatique et non sur le badgeage physique facilite le travail de la Direction pour justifier des sanctions suite à des retards.

Aux pressions sur les états de badgeage / loggage, s'ajoute une pression psychologique. Ainsi, il a été reproché à plusieurs conseillers que leurs résultats n'étaient pas à la hauteur. Et, du jamais vu à Direct Assurance, il a été ensuite demandé au salarié de penser à changer de filières, voire carrément de songer à quitter l'entreprise.

Alors qu'AXA licencie 650 collègues en Belgique, Direct Assurance commence-t-elle le dégraissage ?

La chasse aux « clandestins », la chasse au « 5 % qui en font le moins » ? Tout ceci est inacceptable et doit cesser.

Cette situation est la conséquence des mauvais choix stratégiques de la Direction, que la CGT n'a eu de cesse de dénoncer durant toutes ces années. Aussi, la CGT appelle les salariés confrontés à ce type de pressions, à ne pas rester seuls.

Et de prodiguer dans son tract de nouvelle année des conseils : solliciter un élu CHSCT, ne rien signer à chaud, etc et de mettre en garde celles et ceux qui se croient non concernés. Quand ça commence, on ne sait jamais jusqu'où ça s'arrêtera.

Une situation dans laquelle se syndiquer permet d'être plus fort, d'être protégé.



Pour recevoir le tract : cgt@directassurance.fr

Comptes inactifs ou contrat d'assurance en déshérence

Que devient mon argent ?

Les établissements bancaires peuvent clôturer les comptes inactifs après une période de 12 mois ou 5 ans de non activité suivant les cas.

Pour les assurances vie, les établissements bancaires comme les compagnies d'assurance sont tenus de rechercher les bénéficiaires mais cela se révèle parfois impossible.

- Titulaire d'un compte bancaire dont vous avez oublié l'existence,
- Bénéficiaire d'une assurance vie jamais réclamée,
- Bénéficiaire d'une épargne entreprise égarée, etc

Alors que devient l'argent ?

La loi Eckert du 13/6/2014¹ est venue préciser les choses, une fois clôturé l'argent reste dans les livres de l'établissement détenteur (3 ou 10 ans suivant le cas) puis est envoyée à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).

Au-delà de la prescription trentenaire, les fonds sont ensuite acquis à l'Etat.

La CDC a mis en place un outil internet pour permettre aux particuliers de récupérer les sommes déposées en ses livres.

Ne sait-on jamais ?

Des centaines de milliers de français(e)s sont dans cette situation.

Pour vous en assurer vous pouvez vous connecter depuis le 2 janvier dernier au site ad hoc CICLADE : <https://ciclade.caissedesdepots.fr/>

¹LOI n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence

Vous êtes peut-être sans le savoir

■ Titulaire d'un Livret A ou d'un PEL ouvert à votre nom, durant votre jeunesse, par un parent ou un grand parent,



Pratique



UDSG-Groupama Salaire Minimal de Fonction

Un nouveau SMF, Salaire Minimal de Fonction, s'applique à partir du 1er janvier 2017, celui-ci conditionne le salaire d'environ 10 % de salariés de l'UDSG ainsi que les primes indicées sur ce référentiel. Nous reproduisons, ci-contre, le tableau diffusé par la Cgt.

SALAIRE MINIMAL DE FONCTION (SMF)

2017

	Annuel	Mensuel
Classe 1	19 667,00 €	1 512,85 €
Classe 2	20 692,00 €	1 591,69 €
Classe 3	23 523,00 €	1 809,46 €
Classe 4	27 920,00 €	2 147,69 €
Classe 5	32 923,00 €	2 532,54 €
Classe 6	43 210,00 €	3 323,85 €
Classe 7	57 284,00 €	4 406,46 €

GROUPAMA

Extrait de l'article 18 de l'Accord National Groupama

- Le salaire minimal de fonction est défini pour chacune de 7 classes de la classification.
- Le salaire de fonction ne peut être inférieur au salaire minimal de fonction (SMF) de la classe d'appartenance de la fonction générique dans laquelle se trouve positionné l'emploi occupé par le salarié.
- Le salaire minimal de fonction s'entend hors rémunération variable et hors primes visées aux articles 26 (prime d'expérience), 28 (prime de diplôme), 29 (primes liées aux événements familiaux) et 30 (allocation d'éducation) pour ceux des salariés bénéficiant de celles-ci.
- Le contrôle du salaire minimal de fonction est effectué après application des mesures collectives (nationales et d'entreprises) et individuelles (entreprises), la vérification du respect de l'atteinte du salaire minimal de fonction se faisant mois par mois

Les 10 et 11 janvier 2017 s'est tenue à Montreuil la Conférence Nationale pour le groupe AXA.

Une conférence nationale fructueuse

Groupe AXA



Cinquante et un camarades présents de toutes les régions et de nombreuses sociétés du groupe avec notamment la participation de nombreux nouveaux élus d'AXA France ou de filiales.

Cette conférence avait plusieurs objectifs :

analyser la stratégie du groupe, mesurer l'impact des lois Rebsamen et El Khomri, définir nos orientations pour les mois à venir et conformément à nos statuts fédéraux élire le CSN et CSNA.

Un moment de formation

Notre rencontre a été un moment de formation important avec deux temps forts :

- formation sur les modifications du Code du travail intervenues suite aux lois Rebsamen et El Khomri avec Maître Mallevays
- échanges d'expériences avec Caroline Blanchot (UGICT SNCF) sur la question du temps de travail et du travail dissimulé.

Organisation et axes de travail

Concernant notre organisation :

- Nous avons insisté sur la nécessité d'élargir l'influence de La CGT pour modifier le rapport de force dans l'entreprise, conserver notre représentativité au niveau du groupe comme d'AXA France.
- Approfondir 2 axes de travail : être La CGT représentative de tout le salariat, travailler à la réunification concrète de tous en construisant des conver-

gences à partir du vécu au travail des employés et des cadres à partir, bien sûr, de batailles décidées en commun. 2ème préoccupation, s'adresser aux nombreux jeunes dans l'entreprise, à l'aide d'outils édités par la Confédération ou la Fédération dont l'on pourrait s'inspirer.

Des axes de travail ont été proposés :

- Un plan de travail sur la question du temps de travail et du travail dissimulé
- Une analyse conjointe de la situation des personnels administratifs et des personnels commerciaux
- Suites de la mobilisation sur la Loi travail « Ne pas la laisser entrer dans l'entreprise »
- Un plan de syndicalisation

Progresser dans nos fonctionnements, préparer l'avenir

Concernant notre fonctionnement :

- élargir plus régulièrement nos réunions Axa France à nos camarades des filiales
- sur la communication, poursuivre l'excellent travail réalisé par Rémi sur notre site CGT AXA
- deux pistes pour progresser : poursuivre notre travail de structuration et développer la formation des militants

Conformément à nos statuts, dont les camarades ont apprécié la modification suite au dernier congrès, nous avons élu nos CSN et CSNA et préciser leur rôle (avoir la responsabilité du développement de La CGT dans les filiales).

John Coultrap et Nadine Garcia avaient décidé de remettre leur man-

dat non pas pour se mettre en retrait mais pour préparer l'avenir et suite à l'appel à candidature, le syndicat de Direct Assurance a proposé pour le mandat de CSN la candidature de notre camarade Nolwenn Le Coq.

Ont été élues, à l'unanimité moins une abstention, Nolwenn Le Coq pour le mandat de CSN et Nadine Garcia pour celui de CSNA.



Nolwenn Le Coq élue pour le mandat de CSN

Les participants ont apprécié de se retrouver dans une ambiance de travail sérieuse et très conviviale. Sans cacher les difficultés auxquels nous sommes confrontés, chacun est reparti plein d'enthousiasme pour les dépasser et engager une nouvelle dynamique.