



sommaire

2

DOSSIER

> Mobilité bancaire : fonctionnera, fonctionnera pas ?

3/4

VIE DES ENTREPRISES

> Groupama du Grand Est, Egalité professionnelle, la CGT propose

> Le cas des contrats assurance-vie des bancassureurs

> Axa, menaces sur le CET

> Rappel formation syndicale

Réseaux Bancaires

La saignée

Les annonces de fermetures d'agences et de réduction d'effectifs se suivent et se multiplient. Tous les réseaux sont touchés même si certains se contentent de réduire la voilure sans communiqué de presse. Certains dirigeants de banques parlent d'une diminution de l'ordre de 30%.

Et pourtant souvenez-vous il y a plusieurs années il était coutume d'entendre « quand un commerce ferme, c'est une agence bancaire qui s'ouvre ». Plus récemment, « le client devait être au centre de l'activité » ... Aujourd'hui est ce aux salariés, usagers, sociétaires, clients de payer les politiques court-termistes de nos employeurs ? La « révolution numérique » a bon dos. Le multicanal n'est pas nouveau dans nos entreprises. Le développement des opérations bancaires via le net pose de nombreuses questions pour les salariés comme pour les clients. Pour les salariées, les tâches les plus répétitives ont été supprimées mais certains postes de travail qui y étaient liés aussi. Les organisations du travail mises en place ont détérioré les conditions de travail, dans un climat tendu du fait de l'augmentation

des objectifs, la mise en place de la concurrence entre collègues et le sous-effectif chronique. Pour les clients, usagers et sociétaires, il entraîne un travail collaboratif non rémunéré et des tarifs bancaires qui n'ont cessé d'augmenter entraînant son lot d'incivilités.

Quid de la proximité ?

Alors y ajouter aujourd'hui une distanciation physique des clients avec leurs agences risque de détériorer encore l'image des banques en France. D'autant que la banque en ligne peine à décoller (ING a annoncé la suppression de 7000 emplois) contrairement aux attentes de nos chambres patronales pour lesquelles les seuls objectifs restent la rentabilité et l'aug-

mentation des résultats pour une plus grande distribution des dividendes. Pour la CGT le numérique doit être au service du progrès social. Le rôle des représentants du personnel dans les semaines et mois à venir va être déterminant. Il nous faudra interpellier nos directions, les élus locaux, et faire intervenir les salariées. Exiger une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, nous ne pouvons pas nous satisfaire de scénarii possibles sans connaître celui qui sera choisi. Il est possible de réorienter les résultats, utiliser le CICE pour l'emploi et non la compétitivité, réduire le temps de travail sans perte de salaire pour travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous.

Rappel des dernières annonces

BNPP 200 fermetures,
LCL 240 fermetures,
BPCE 400 fermetures,
SG 400 fermetures.

Rappel résultats :

25 milliards d'euros de profits cumulés

Construisons ensemble



Fédération Banques & Assurances



fspba.cgt.fr

le site

twitter

@cgtbanqueassura



Mobilité bancaire

Fonctionnera, fonctionnera pas ?



Le nouveau dispositif de mobilité bancaire, prévu pour permettre aux clients de changer de banque plus facilement et plus rapidement, est entré en phase de rodage le 6 février. Retour sur cette première période aux résultats contrastés.

Si du côté patronal, aucun dysfonctionnement notable n'est à signaler, un autre son de cloche remonte doucement de la base, des strates opérationnelles et commerciales, et vient pour le moins nuancer l'auto-satisfecit général, quelques semaines après l'entrée en vigueur de cette disposition issue de la loi Macron.

quelle fournit à la nouvelle banque la liste des opérations récurrentes et la liste des formules de chèques remises au client mais non encore débitées), ainsi que l'ensemble des créanciers et débiteurs qui sont tenus de modifier dans leurs systèmes d'information les coordonnées bancaires de leur relation sur sollicitation de la nouvelle banque du client.

Rappelons qu'à travers la signature d'un simple mandat de mobilité, le client donne aujourd'hui à la banque d'arrivée la capacité de rapatrier toutes ses opérations récurrentes (virements et prélèvements) sur son nouveau compte. Au-delà de l'implication décisive de la banque d'arrivée, le système de transmission automatisé (via SEPA mail) mobilise également la banque de départ (la-

Cette phase de rodage sera sans doute riche en enseignements. Les pouvoirs publics sont sur le qui-vive et veillent à ce que le dispositif fonctionne effectivement, et qu'il ne soit pas émaillé d'incidents ou caution à de mauvaises pratiques.

Bugs techniques ou freins commerciaux ?
Les difficultés signalées

à l'heure où nous écrivons se concentrent sur plusieurs grands réseaux (BNPP, SG, Boursorama, la Banque Postale...) ou sur certains périmètres géographiques, comme à la Réunion par exemple. Sont notamment pointés les retours de mandats refusés systématiquement par la banque de départ. Il est difficile à ce stade de savoir si ce biais est lié à un dysfonctionnement dans les échanges informatiques interbancaires, ou à une volonté de rétention de la part des établissements. A contrario, au Crédit Agricole et au LCL, cela semble plutôt bien fonctionner. Le recul est encore insuffisant sur le volet inhérent au traitement et à la bonne prise en compte des demandes de modification de domiciliation auprès des créanciers et des débiteurs.

bien l'intention d'en profiter pour tirer leur épingle du jeu. Les consommateurs pointent de leur côté l'imperfection d'un dispositif à minima, certes gratuit, mais qui ne concerne que les opérations portées au compte de paiement. Dans le viseur des associations de consommateurs : les clauses de domiciliation de revenus (crédit immobilier), les frais de transfert relatifs à certains produits d'épargne (PEA, PEL...) ou l'impossibilité parfois avancée de pouvoir clôturer le compte à vue constituant autant de freins qui nuisent et réduisent le champ de la mobilité bancaire, telle qu'ils la conçoivent.

En tout état de cause, le taux de mobilité bancaire n'est pas nécessairement un indicateur de bon aloi pour apprécier l'activité des établissements, à l'heure où, sur le marché extrêmement concurrentiel de la banque de détail, les enjeux de fidélisation clientèle deviennent cruciaux.

Appel à témoignages sur la mobilité bancaire
Faites remonter toutes les difficultés opérationnelles dont vous auriez connaissance sur la boîte :
aurelien.soustre@univ-lyon3.fr

Un dispositif qui va trop loin... ou pas assez loin ?
Si certaines banques traditionnelles ont vu d'un très mauvais œil l'arrivée de cette réforme dictée par l'Europe, d'autres établissements ont en revanche

Aurélien Soustre

Groupama Grand Est Égalité professionnelle, la Cgt propose...



Nombre de salariés estiment travailler dans une entreprise qui respecte plutôt l'égalité. Et pourtant, les écarts salariaux persistent à GGE. A partir d'un constat des réalités, la Cgt fait des propositions.



gression de carrière des femmes sont perturbées du fait de la maternité.

Concilier vie privée et vie professionnelle

sans restriction, notamment que les huit jours d'enfant malade puissent aussi être pris pour des examens programmés, afin que les congés payés soient de vrais moments de repos et pas une course aux visites médicales.

Gommer les inégalités

■ Enfin, les conseillères commerciales de retour après un congé maternité ou parental puissent conserver un lieu de travail au plus proche du domicile. L'accord groupe prévoit des mesures en faveur des parents d'enfants handicapés ou en affection de longue durée. La Cgt exige que celles-ci soient appliquées

Merci à la Gazette le journal de la Cgt Groupama Grand Est

En 2015 le salaire moyen des femmes non cadres était de 10% inférieur à celui des hommes et cet écart est de 16,5% pour les cadres. Le chemin de l'égalité semble semé d'embûches, la faute sans doute à la méthode de comparaison (dite de l'entonnoir) utilisée dans le groupe, qui élimine de facto un trop grand nombre de situations : population étudiée trop peu nombreuse, manque d'hommes dans l'effectif. Ainsi, année après année, seuls une vingtaine de cas sont répertoriés et bénéficient d'un rattrapage.

Par ailleurs, les femmes sont en nombre dans les basses classes, tandis que les hommes deviennent majoritaires dans les classes les plus hautes. Cette situation accroît les inégalités.

Dernier constat, l'évolution du salaire autant que la pro-

■ D'abord élaborer un autre moyen de comparer les salaires qui soit plus révélateur des disparités.

■ Ensuite veiller à un équilibre des effectifs des services, en favorisant l'embauche d'hommes dans les services à dominante féminine et inversement.

■ Afin d'éviter le phénomène de plafond de verre qui touche la carrière des femmes, il est nécessaire de croiser un certain nombre de données, en particulier l'ancienneté moyenne dans la classe, la durée moyenne d'interruption suite à congé maternité ou parental et la durée moyenne entre deux promotions. Dans ce cadre, imposer aux managers le fait que l'augmentation légale prévue au retour d'un congé de maternité ou parental ne soit pas à considérer comme une revalorisation qui interrompe le délai considéré comme «normal» entre deux augmentations individuelles.

Le cas des contrats d'assurance-vie des bancassureurs

Avec l'apparition et la généralisation des frais de tenue de compte, la nécessité de disposer d'un compte à vue rattaché à un contrat d'assurance vie est parfois devenue une véritable contrainte. Interrogée sur ce sujet, l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) précise qu'il n'existe aucune disposition d'ordre légal ou réglementaire qui oblige le détenteur de contrat d'assurance vie à ouvrir ou maintenir un compte à vue au sein de l'établissement dans lequel est détenu le contrat d'assurance vie... sauf si les conditions générales ou particulières dudit contrat le prévoient expressément...

AXA

Menaces sur le CET

La direction a dénoncé l'accord sur le Compte Epargne Temps. Nous publions ci-dessous la lettre envoyée à la direction par La Cgt.



Pour la CGT, la priorité est de pouvoir poser ses congés ! Pour ce faire, la direction doit entendre les revendications en matière d'embauches.

Suite au refus des propositions de la direction par l'ensemble des organisations syndicales, il y a un préavis de 3 mois durant lequel de nouvelles négociations peuvent s'ouvrir. Durant ce préavis, et en vue de ces éventuelles négociations, la Cgt AXA demande son avis aux salariés à partir d'un questionnaire (disponible sur le site, lacgt-axa.info).

Formation syndicale

Un stage « syndicalisation » se déroulera à Niort du 2 au 4 mai.

Nanterre, le 13 mars 2017

Monsieur Buberl,

Vous avez dénoncé le 26 janvier 2017 l'accord sur le CET. Vous n'êtes pas sans ignorer que cette décision provoque beaucoup d'incompréhension voire de colère parmi nos collègues.

En 2000, l'entreprise avait mis en place ce dispositif pour contourner la loi des 35h et ne pas créer d'emplois. La CGT n'avait pas signé cet accord car nous estimions également indispensable de pouvoir prendre ses congés pour un meilleur équilibre vie familiale/vie professionnelle et pour préserver sa santé. Force est de constater à ce jour qu'une majorité de nos collègues ont été contraints d'avoir recours à ce dispositif du fait de la baisse des effectifs au fil des réorganisations et du report de l'âge de la retraite à 62 ans.

Depuis l'adaptation en 2005 du Compte Épargne Temps pour les personnels commerciaux, bon nombre de ceux-ci ont intégré la possibilité de partir plus tôt en retraite suite au stress qui augmente sans cesse et afin d'éviter des burn-out. Votre décision s'inscrit dans votre démarche de réduction des coûts qui est principalement supportée par les personnels administratifs et commerciaux : gel des salaires depuis des années, réduction d'effectifs avec surcharge de travail, stress... Aujourd'hui vous estimez que le provisionnement des jours non pris a un coût trop important et vous préféreriez le transfert de ces jours monnayés dans le PERCO, géré en interne par AXA Solutions collectives. Vous voulez remplacer un acquis par un placement qui rapporterait à AXA.

Pourtant vous venez de publier des résultats « historiques » avec des bénéficiaires dépassant les 5 milliards d'euros et des dividendes en augmentation de 59,4% sur 5 ans. Ajoutons à cela que notre entreprise a perçu des sommes importantes au titre du CICE (Crédit Impôt Compétitivité Emploi) qui avaient pour objectif d'augmenter les recrutements. Ce qui n'a pas été le cas et aujourd'hui nos collègues expriment leur crainte de ne même plus pouvoir prendre leurs congés au regard du manque de personnel dans l'ensemble des services.

Pour la CGT la priorité est de pouvoir prendre ses congés, ses JRTT et JRA et donc pour ce faire, avoir un effectif suffisant dans les services, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui.

L'alimentation du C.E.T. doit pouvoir se poursuivre d'une manière volontaire et non pas imposée par de soi-disant « raisons de service » ou encore par une surcharge de travail liée au manque d'effectifs.

Aussi nous vous demandons de revenir sur votre décision de dénonciation de cet accord et a minima de maintenir l'existant, tout en procédant au recrutement d'effectifs nécessaires.

Dans l'attente de vous lire, je vous prie de croire, Monsieur le président, à l'expression de mes meilleurs sentiments.

Nolwenn LE COQ, CSN CGT Axax