

Sommaire

Dossier :
MAIF : des négociations
aux forceps

Invité :
Philippe FONTENEL
Secrétaire National
de l'UNSA-Crédit Agricole

Brèves :
Caisse des dépôts
et consignations :
CSG et TVA sociale
NAO : Groupama-HSBC

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES,

ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Responsable :

Luc Martin-Chauffier
21 rue Jules Ferry
93170 Bagnole

Tél : 01 48 18 88 22

Tél : 01 48 18 88 15

Fax : 01 48 18 88 91

courriel : bque-ass@unsa.org

SITE :

<http://banques-assurances.unsa.org>

Ni chemises noires, ni chemises brunes, bonnet phrygien

Quel est l'avenir du modèle social français ? La cohésion sociale et la cohésion nationale reposent sur la pérennité du modèle social français. Les réformes successives du système des retraites, de la sécurité sociale qui devient de plus en plus inégalitaire par la baisse des remboursements des médicaments, par la généralisation progressive des dépassements d'honoraires ont pour conséquences l'apparition d'un sentiment d'injustice pour une majorité de la population. Le principe qui permettait d'avoir accès aux soins selon ses besoins est en train de devenir, l'accès aux soins selon ses moyens.

Ce qui faisait la force du lien social, la solidarité intergénérationnelle, l'égalité devant la maladie, la politique familiale, tout cela est en passe de disparaître pour le bénéfice programmé des systèmes d'assurances privées.

Le programme du Conseil National de la Résistance n'est pas l'alpha et l'oméga de la République, mais ses principes fondamentaux restent essentiels.

Les projets de TVA sociale, de réformes du financement de la protection sociale collective ne doivent pas remettre en cause les principes du modèle social sur lesquels repose la société française.

Les chemises noires puis les chemises brunes ont été le résultat d'une rupture du lien social dans l'Europe d'avant-guerre, soyons vigilants pour que ne se reproduisent pas, aux motifs d'un soi-disant réalisme économique, des politiques socialement injustes et insupportables pour le plus grand nombre.

Le bonnet phrygien doit continuer à coiffer Marianne.



Lola Quéré

Caisse des dépôts et consignations : Tous les départs seront remplacés sur la période 2012-2014 (nouvel « accord cadre » ouvert à la signature)

La direction et les syndicats de la CDC bouclent un nouvel « accord cadre », texte social central dans la vie de l'établissement public CDC, pour la période 2012-2014. Pour la première fois, la négociation de l'accord-cadre s'est accompagnée de la négociation, en parallèle, d'un accord de GPEC.

L'UNSA et l'ensemble FO-CTFC ont émis un avis positif sur le projet d'accord-cadre. Pour l'accord de GPEC, l'UNSA-FO-CFTC et la CGT ont émis un avis positif.

Luc Dessenne, secrétaire général de l'UNSA-CDC : « Dans un contexte économique difficile, nous avons obtenu la garantie d'un maintien des emplois au sein de l'établissement public, soit 5 300 emplois, grâce à 500 recrutements sur la période, correspondant au nombre de départs en retraite prévus ».

La CDC devrait utiliser ces recrutements pour rééquilibrer sa pyramide des âges en embauchant une part importante de personnes de moins de 30 ans.

Mécénat de compétence : L'accord permet aux collaborateurs âgés de 40 ans au mois et après 10 ans de services effectifs dans le groupe, de disposer de cinq journées d'autorisation d'absence pour se consacrer « à une activité dans une association partenaire de la CDC ». Le volume passe à douze journées d'absences autorisées par an à partir de 55 ans et quinze journées à partir de 60 ans.

Congé de solidarité familiale : L'accord-cadre prévoit la possibilité, pour un collaborateur, sous conditions, de bénéficier d'un congé dit de « solidarité familiale ». Ce congé, d'une durée de trois mois, fractionnable et renouvelable une fois, peut être accordé lorsqu'un « ascendant, descendant, frère, sœur ou une personne partageant le même domicile, souffre d'une affection grave et incurable ». Pendant ce congé, la CDC maintient la rémunération du collaborateur pendant un mois ou 30 jours en cas de fractionnement. Sur un mode comparable, les parents d'enfants majeurs atteints de pathologies lourdes ou d'un handicap pourront bénéficier de six jours d'autorisation d'absence. La durée est portée à douze jours si le conjoint ne bénéficie pas d'autorisation d'absence à ce titre.

MAIF : des négociations aux forceps

Le 1er décembre 2009, le Conseil d'Administration de la MAIF confie à la Direction Générale le mandat d'engager des négociations avec les organisations syndicales afin de mettre en œuvre les évolutions nécessaires du statut social de la Mutuelle dans les domaines « emplois-classifications » et « système de rémunération ».

Le Conseil d'Administration avait souhaité inscrire le processus de négociation dans des délais raisonnables et fixé son terme au 30 juin 2010. Après sept mois de négociation, le Conseil d'Administration constate des écarts importants rendant impossible la perspective de la signature d'un accord à court terme.

Conséquence : le Conseil d'Administration vote pour la dénonciation de l'accord sur la classification des emplois et à la rémunération des salariés du 11 avril 1997. Le projet de dénonciation fait l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise.

C'est la première fois que la MUTUELLE MAIF dénonce un accord.

Pourquoi le Conseil d'administration a-t-il occulté les revendications de certaines organisations syndicales pour aboutir à une telle décision ?

Des négociations reprennent dès septembre 2010 avec un couperet : en cas de non-accord à l'issue des quinze mois, l'accord du 11 avril 1997 disparaîtra et la convention collective des sociétés d'assurances s'appliquera. La structure de rémunération et les salaires de chacun des salariés seraient maintenus, mais leur progression à l'ancienneté cesserait.

Reprise des négociations, les objectifs de l'entreprise :

- permettre aux salariés de mieux connaître leur positionnement dans l'organisation des équipes,
- permettre à l'entreprise de mieux ré-

partir la masse salariale afin de mieux prendre en compte les apports des collaborateurs,

- contribuer à maîtriser l'évolution quantitative de la masse salariale.

Ces objectifs conduisent à :

- mettre en place un système de classification plus simple et plus juste,

- proposer un système d'avancement à l'ancienneté personnalisant les évolutions,

- intégrer une part variable collective de rémunération ; dans l'immédiat, seules les entités de travail en relation avec les sociétaires en bénéficieront.

Le projet de la direction :

- la mise en place de deux moteurs de progression dans l'entreprise :

- un avancement à l'ancienneté (sur 40 ans !)

- une progression individualisée à travers des augmentations personnalisées et trois « niveaux d'exercice de l'emploi ». Chaque changement de niveau étant rémunéré par une augmentation d'un montant de 5% de la rémunération minimum de classe.

- Ces dispositions étant complétées par :
 - une prime collective de résultats dans les entités en relation avec le sociétaire,
 - une prime de vie chère dans les agglomérations au coût de la vie élevé.

- Passer les salariés de classe 7 en situation de cadres supérieurs et supprimer leur avancement à l'ancienneté au profit d'un avancement personnalisé, alors que dans l'accord de 1997 était prévu la mise en œuvre des degrés de maîtrise.

Après un an de réunions techniques et

de paritaires, la Direction présente en septembre 2011 la plus grande partie de son projet (sauf la partie intégration des salariés dans le nouveau système de classification des emplois).

L'UNSA-MAIF, fidèle à son esprit de négociation et de force de proposition, a choisi d'améliorer le projet de l'entreprise. Il était évident que la Direction ne voulait faire valider que SON PROJET. D'autres organisations syndicales ont choisi de pousser leur projet.

Résultats au bout d'un an de négociations

La direction a mené à terme son projet en s'appuyant sur deux organisations syndicales.

La dernière réunion paritaire sur ce sujet a eu lieu le 30 novembre.

L'accord de 1997 sur la classification des emplois et la rémunération est caduc !

L'accord final proposé par la Direction comporte quatre documents séparés :

- accord de prorogation de l'accord de 1997 jusqu'au 31/12/2012,

- accord relatif à la consultation des différentes institutions compétentes,

- accord relatif au nouveau dispositif de classification et rémunération comprenant la prime d'aide au logement,

- accord relatif au dispositif d'intégration des salariés dans le nouveau système.

Deux organisations syndicales ont accepté de signer tous ces accords, sans même disposer du texte définitif !

Tous les autres syndicats ont souhaité

consulter leurs adhérents, au moins sur les documents principaux, dès qu'ils seront en possession des textes définitifs avant de donner leur position.

Notre démarche

Fidèle à son esprit de négociation et de force de proposition, l'UNSA-MAIF avait donc décidé d'améliorer le projet de l'entreprise.

Hélas, nos propositions n'ont pas semblé intéresser la DRH. Il n'y a pas eu réellement de négociation. Nous n'avions pas de retour sur nos propositions.

Nous avons souhaité nous intégrer à la plateforme syndicale CFDT-CGC. La CFDT n'a pas voulu intégrer nos propositions à leur projet. Après trois réunions communes nous avons décidé d'arrêter de travailler avec eux.

Le temps pressé, il restait deux semaines. Nous avons proposé à la CAT une alliance, de rencontrer avec elle la direction de la MAIF afin de présenter nos points convergents pour faire évoluer le projet de l'entreprise. La CAT a accepté. Nous avons obtenu une rencontre avec la direction la veille de la dernière paritaire. La direction nous a écouté mais nous a confirmé que son projet final était conforme au projet initial. Donc plus de négociations.

Le constat que nous faisons : pour obtenir la validation des accords il fallait la signature de syndicats représentant 30% de la représentativité. Pour la Direction c'est gagné en obtenant la collaboration active et les services de deux d'entre eux qui représentent ensemble plus de 33% des voix aux dernières élections. La signature sera effective début avril 2012. A l'UNSA-MAIF, nous n'avons pas pris encore notre décision. L'UNSA-MAIF a validé l'accord de prorogation (qu'elle était la première à demander) et l'accord technique relatif à la consultation des instances.

Pour les autres accords, nous prendrons notre position définitive - signature ou non d'un ou des deux accords après avoir écouté les salariés qui souhaitent s'exprimer et consulté nos adhérents.

C'est la règle élémentaire de la démocratie, sinon à quoi bon adhérer ou soutenir un syndicat !

Les réunions techniques se poursuivent, même s'il n'est pas possible de faire évoluer les accords, nous y participons afin d'obtenir des garanties pour l'ensemble du personnel de la MAIF. Afin que chaque instance donne son avis, tous nos élus CE et DP, nos représentants aux CHSCT participent à la consultation des IRP.

Au-delà du projet classification-rémunération, les salariés s'inquiètent de deux autres projets d'entreprise :

- l'un concerne le réseau de l'entreprise projet SDO (Schéma Directeur Opérationnel réorganisation du réseau d'entreprise),

- l'autre concerne les ressources et entités du siège de l'entreprise projet AFS (Amélioration des fonctions du siège afin de mutualiser les ressources et les compétences).

La MAIF bouge, mais attention aux dérapages

Projet Classification-rémunération, projet SDO, projet AFS, dans le contexte des futures élections au CE et DP, les enjeux sont importants et l'impact des décisions sur le choix de signer ou non les accords sont à prendre en compte. Une page importante de la MAIF est en train de s'écrire.

Tous ces projets génèrent un sentiment d'incertitude qui ne participe pas à la sérénité des salariés de la MAIF. L'inquiétude est de rigueur. Il ne faudrait pas que la MAIF participe à la multiplication des risques psycho-sociaux avec ces projets à caractères anxiogènes (le projet RPS est à l'arrêt depuis plusieurs semaines). ■

Patrick Corcy
et Dominique Cortial
de l'Unsa-Maif

CSG et TVA sociale

Opposés à la TVA sociale, Luc Bérille propose un transfert de dépenses relevant de la « *solidarité nationale* » et de « *la politique familiale* » sur le budget de l'Etat, via la CSG, qu'il faut aussi rendre « *plus progressive* ». La CSG est « *un impôt fléché* » puisque son produit est affecté à la protection sociale ce qui ne serait pas le cas de la TVA sociale dont les recettes pourraient être déviées, par exemple pour réduire les déficits.

NAO

Groupama

Mesures unilatérales

Mesures salariales collectives

Pour l'année 2012, il a été décidé d'augmenter collectivement :

- de 400 € bruts annuel le salaire de fonction des salariés de la classe 1 et classe 2,
- de 300 € bruts annuel le salaire de fonction des salariés de la classe 3 et classe 4,
- de 250 € bruts annuel le salaire de fonction des salariés de la classe 5 et classe 6.

L'emploi des travailleurs handicapés tend vers les 6 %, le taux légal

Un accord d'entreprise a été signé le 16 novembre 2009 et la direction s'engage à intensifier les actions déjà mises en œuvre depuis plusieurs années et qui ont grandement contribué à se rapprocher du taux légal d'emploi des travailleurs handicapés fixé à 6 % de l'effectif pour les entreprises d'au moins 20 salariés.

HSBC

Augmentations pérennes

Salariés dont le salaire annuel brut de base est inférieur ou égal à 60 000 euros (pour un temps plein) : augmentation de 1 % du salaire annuel brut de base. Cette augmentation ne pourra être inférieure à 350 euros (pour un temps plein).

Le salaire minimum des collaborateurs relevant de la convention collective de la banque est porté :

- 22 000 euros à 23 000 euros pour les collaborateurs techniciens,
- 32 000 euros à 33 000 euros pour les collaborateurs cadres.

Équité professionnelle

Une enveloppe globale de 1 000 000 euros sera réservée à des augmentations sélectives et individualisées :

- 1/ pour favoriser l'équité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- 2/ pour les salariés ayant bénéficié d'une absence de longue durée au titre des congés maternité, d'adoption ou congé éducation parentale.

Notre invité

Objectif N° 1 : Représentatifs !



Philippe Fontenel
Secrétaire National
de l'UNSA-Crédit Agricole

La FGSOA devenue l'UNSA 2A bénéficiait d'une représentativité irréfragable depuis sa création. La loi du 20 août 2008 a bouleversé les choses : la branche Crédit Agricole, comme toutes les entreprises, doit pour la première fois prouver, par le vote, sa représentativité.

Force est de constater qu'entre cette nouvelle donne, le délai de prise en compte par nos délégués syndicaux sur le terrain des impacts de cette loi et une concurrence accrue entre organisations syndicales, (n'oublions pas qu'une élection dans une seule des trente neuf Caisses Régionales c'est de 1000 à 3000 salariés qui votent pour huit syndicats en compétition), les résultats n'ont pas été à la hauteur de nos espérances.

C'est pourquoi depuis 2011, chaque Conseil National Crédit (auquel participe régulièrement Luc Martin-Chauffier) consacre une part importante de son ordre du jour à la pré-

sentation et la réalisation des actions portées par la Commission de Développement, en vue d'optimiser nos résultats dans les Caisses Régionales où nous sommes présents et de favoriser de nouvelles implantations.

L'objectif de cette dynamique de groupe est d'entrer définitivement dans une spirale vertueuse nous permettant de regagner rapidement, au travers des huit élections professionnelles qui vont se dérouler courant 2012, les 600 voix qui nous manquent pour atteindre la représentativité au Crédit agricole et de repositionner l'UNSA-CA comme le syndicat incontournable du dialogue social au Crédit Agricole.

Je ne terminerai pas sans avoir une pensée pour nos collègues de Crédit Agricole Consumer Finance auxquels l'UNSA-CA renouvelle son soutien et exige que la solidarité du Groupe Crédit Agricole joue pleinement afin qu'au travers de mobilités, y compris dans les Caisses Régionales, le reclassement de la majorité des salariés impactés soit réalisé. J'aurai l'occasion, au titre de secrétaire national de l'UNSA-CA, de leur exprimer notre soutien lors de leur Assemblée Générale du 31 janvier à Evry à laquelle j'aurai le plaisir d'assister. ■