

Pouvoir d'achat, salaires

Une urgence pour l'économie, pour l'emploi, pour les conditions de vie

La crise a révélé des écarts de revenus gigantesques entre la rémunération du travail et les revenus du capital. Les rémunérations des dirigeants ont littéralement explosées depuis des années. Répondre à la crise, c'est aussi s'attaquer à ces inégalités, redistribuer les richesses, ré-injecter du pouvoir d'achat dans l'économie, stopper la financiarisation.

Dans les secteurs de la banque et de l'assurance, les inégalités se sont également creusées. Les salaires du plus grand nombre ont stagné lorsque ceux des dirigeants s'envolaient. Les promotions internes sont devenues l'un des rares moyens de bénéficier d'augmentation, la négociation de branche est tout au plus limitée aux minima salariaux, éloignés des salaires réels.

Répondre à l'urgence **150 euros par mois de plus pour toutes et tous**

La Cgt de la banque et de l'assurance met en débat la revendication d'une revalorisation salariale pour tous et toutes de 5% avec un seuil plancher de 150 euros par mois sur 12 mois soit 1800 euros annuels.

La revalorisation des grilles est également nécessaire. Nous proposons qu'elle soit basée comme point de départ sur un salaire correspondant à 1600 euros bruts.

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes reste un problème majeur.

Une loi prévoit qu'elle soit réalisée avant fin 2010. Pour y parvenir, cela doit passer de la déclaration d'intention à la réalité avec des mesures précises et chiffrées. Quant à l'avenir, les pratiques discriminatoires doivent disparaître.

La reconnaissance de la qualification obtenue par le diplôme * ou l'expérience acquise doit devenir une réalité dans les politiques salariales, à quelque niveau que ce soit.

Des minima garantis en cas de changement de niveau ; en fonction de l'ancienneté dans le poste.

Nous mettons en débat deux principes.

Le premier, c'est qu'un minimum soit garanti en cas de changement de niveau de la classification.

Ce minimum peut s'évaluer en montant annuel d'augmentation comme c'est le cas dans certaines entreprises. On peut ainsi imaginer que pour passer du niveau minimal à l'embauche

au niveau immédiatement supérieur, le salaire annuel progresse de 1000 ou 1300 euros minimum sur une année. Autre exemple, pour passer cadre, le minima d'augmentation garanti entre le niveau immédiatement inférieur et celui de cadre pourrait être de 2000 à 2600 euros.

Le deuxième principe, c'est de garantir des paliers tenant compte de l'expertise dans son poste.

Entre la prise d'un poste et la maîtrise totale de celui-ci, il y a des qualifications et des compétences qui s'acquièrent, ne serait ce que par l'expérience. Dans certaines entreprises, quelques postes bénéficient de tels paliers. Nous proposons que soit reconnue cette progression de la qualification à travers des paliers de rémunération. Ainsi, la prise de poste correspondrait à un niveau de classification et des paliers supérieurs - exprimés en terme de classification ou de rémunération - 12 ou 18 mois après, viendraient constater le plein exercice de la fonction ou du poste, puis à 3 ou 4 ans sa maîtrise totale.

** voir page 2 les propositions de salaire minimum à l'embauche en fonction du diplôme*

Salaires

Des propositions concernant le salaire minimum du salarié qualifié

- niveau Bep / Cap : 1,2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 1920 € brut ;

- niveau Bac : 1,4 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2240 € brut ;

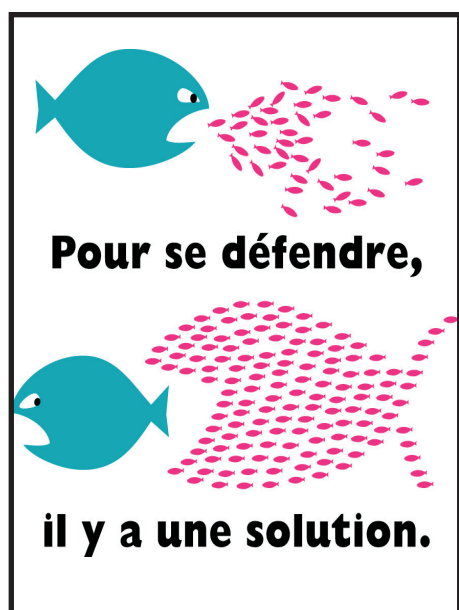
- niveau Bts / Deug / Dut : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2560 € brut

- niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2880 € brut ;

- niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3200 € brut ;

- niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification soit 3680 € brut.

*Mieux que cent discours ...
un bon dessin*



Bonus

Des mesures en trompe l'oeil

La CGT n'a cessé d'intervenir ces derniers mois. Concernant les prises de risques excessives, elle estime que seules des mesures encadrant les bonus sont susceptibles de répondre efficacement.

Les mesures annoncées tant en France qu'à l'échelle internationale ne répondent toujours pas

à la question des risques et aux leçons à tirer de la crise financière, notamment en matière spéculative.

Ainsi :

- **il est question de « préciser les règles de gouvernance »**. Ce ci ne changera rien, dès lors que ces règles existent déjà et sont de la compétence du seul conseil d'administration. On ne voit pas pourquoi, ces conseils et comités de rémunérations qui n'ont rien trouvé à redire à la rémunération des dirigeants, seraient les mieux placés pour fixer des règles.

- **Il s'agirait de « renforcer la transparence »**. Ce pourrait être un progrès, s'il s'agissait d'un véritable engagement. Mais il n'est pas question d'autre chose que de « décrire des principes » et « préciser le montant global »... choses connues elles-aussi depuis un certain temps. Que ce soit en matière de gouvernance ou de transparence, les très gros bonus, voire les gros bonus, resteront du domaine du confidentiel.

- **Présentée comme une nouveauté « étaler le versement » est une pratique ancienne**. Depuis plusieurs années, les banques pratiquent cet étalement, et le versement sous forme d'actions de l'entreprise pour partie. L'unique changement réside dans le conditionnement du versement de la part différée aux résultats de l'entreprise, mais ce n'est pas à

proprement parler « un malus ».

Quant à la raison d'être du différé, elle n'a aucun rapport avec la prise de risque !

Les banques françaises font mine de s'inquiéter du désavantage concurrentiel qu'elles pourraient subir si ces « contraintes » n'étaient pas partagées. Pourtant, dès lors que sur les 8000 opérateurs recensés sur la place de Paris, le différé est pour bon nombre un « fil à la patte » et où les candidats à l'embauche sont nombreux, la contrainte est faible.

Quant à la fiscalité sur ces rémunérations, c'est un sujet oublié...

Il n'est donc nullement question aujourd'hui de s'attaquer au fond du problème, et il y a lieu de s'inquiéter au contraire que la spéculation puisse se déplacer sur les matières premières, ou que l'activité pour compte propre se poursuive, ou encore que les plateformes créées pour développer le « flash trading », la forme la plus exacerbée de spéculation sur les marchés, cherchent à se renforcer (avec l'appui des grandes banques françaises).

Pour ce qui concerne la rémunération des traders, **la première réponse à l'ensemble des problèmes posés, est le renforcement de la part du salaire fixe** par une limitation en pourcentage du bonus par rapport au salaire de base.

Déblocage sur les temps partiels

Depuis de nombreux mois, des salariés se voient refuser leur demande de temps partiel, aussi bien dans le cadre de congé parental que dans le cadre d'un temps partiel choisi. La direction vient de céder.

La Direction refusait certaines demandes au prétexte que les quotas pour octroyer les temps partiels étaient complets.

Sommer de s'expliquer, la direction a fini par expliquer, à la réunion des délégués du personnel de juillet, que les quotas ne prenaient en compte que les effectifs des 2 sites français ! Pas celui du Maroc !

Il aura fallu rappeler que Direct assurance était composée de 3 sites et qu'il fallait calculer sur l'effectif global des 3 sites. C'est d'ailleurs sur l'effectif

global que l'entreprise organise ses activités alors, pourquoi pas pour calculer les temps partiels ?

Finalement, la Direction acceptait de revenir sur son mode de calcul avec un effectif temps partiel calculé sur les 3 sites.

Que d'énergie dépensée et de salariés mis en difficulté !

Mais grâce à la pugnacité de la CGT, l'essentiel est que bon nombre de salariés se verront accepter leurs demandes initiales.

Le Crédit Lyonnais

Des conditions de travail dégradées

Depuis des années la direction est alertée sur les mauvaises conditions de travail. Elle doit répondre maintenant.

L'augmentation des objectifs dans les agences ou l'entassement des dossiers dans les Unités d'Appui Commercial avec des effectifs insuffisants crée un sentiment de culpabilisation chez le salarié qui chaque matin et chaque soir se pose la même question : « **Comment vais-je y arriver ?** ».

Cette culpabilisation est accentuée par la compétition permanente dans laquelle sont inscrits les commerciaux, un jour ils sont félicités, le lendemain il leur est reproché de « tirer » l'agence, la DGA, la DR vers le bas.

Les restructurations incessantes dans les UAC et dans le réseau, les changements de métiers souvent sans une formation adéquate peuvent entraîner des difficultés d'adaptation au poste de travail et amènent parfois le salarié à se poser la question : « **Suis-je vraiment capable ?** ».

Enfin dans les points de vente les règles élémentaires de sécurité ne sont plus respectées.

Cette situation entraîne une montée significative des incivilités.

Le service à la clientèle se dégrade. Le service après-vente prend du retard.

Des fermetures temporaires d'agences liées aux sous effectifs, en particulier dans l'Est et la Méditerranée, dégradent l'image de LCL.

A terme, le risque de fermeture définitive de points de vente n'est pas à exclure. Cela est déjà le cas pour les bureaux périodiques dans tous les coins de l'hexagone.

Comme l'a expliqué le Cabinet d'Expertise du CCE, il faudra regarder, ce qui semble être le cas aujourd'hui, si LCL est en capacité de fonctionner de manière à remplir sa mission, de répondre aux besoins de la clientèle et de satisfaire aux obligations réglementaires.

La Direction se doit de répondre de manière précise à ces questions fondamentales.

En fonction des réponses apportées par la Direction aux questions posées par la CGT LCL, celle-ci proposera une Intersyndicale afin d'envisager les modalités d'agir ensemble.

MAAF ASSURANCES la mensualisation des primes occulte le problème des salaires

Un accord du 23/06/2009 a été signé entre la Direction et certaines organisations syndicales.

Il s'agit de mensualiser les primes de 13e mois et de vacances pour tous les nouveaux entrants.

Les salariés en place peuvent, au choix, opter pour une mensualisation ou rester sur leur système actuel. Il s'agit bien de cacher la misère et d'éviter des augmentations générales de salaire. En effet depuis dix ans le salaire d'embauche tire de plus en plus vers le bas et n'est plus du tout attractif.

Côté Direction, les raisons invoquées sont de deux ordres : il s'agit de « rendre plus lisible le système de rémunération lors du recrutement » et de permettre aux salariés en place « d'optimiser la gestion de leur budget ».

Les salariés ne s'y tromperont pas ; le montant net à déclarer restera identique !

BNP Paribas Projet de fusion de deux plateformes Nord et Normandie

La BNPP a décidé de supprimer 20 postes à Rouen. Le suivi des comptes serait effectué depuis Roubaix. Quant aux 20 salariés, ils sont à reclasser ! Ces derniers ne veulent pas s'en laisser compter. Ils ont fait grève début septembre et ont établi une liste de revendications sur les horaires, le maintien des chèques déjeuner, leurs salaires ... Leur vigilance est d'autant plus justifiée que le service administratif auquel la direction veut les affecter n'a pas l'assurance de rester à Rouen ... Ainsi va la BNPP ...

Crédit Agricole Justice contre harcèlement judiciaire

En rejetant le pourvoi en Cassation engagé par Le Crédit Agricole de Normandie, la cour de Cassation confirme la décision de la cour d'appel de Caen qui avait condamné le Crédit Agricole pour la discrimination syndicale subie par le délégué syndical CGT tout au long de sa carrière. Elle confirme par la même occasion l'indemnité provisionnelle de 100 000 € versée au titre du préjudice financier. Mais le Crédit Agricole a décidé de poursuites supplémentaires. Le bon sens ...
...qu'ils disaient ...

Caisse d'épargne

NON AU LICENCIEMENT DE DENIS MENDRAS

Denis Mendras salarié de la Caisse d'Épargne Loire Drôme Ardèche est menacé de licenciement. Cette sanction est totalement injustifiée.

Le reproche principal invoqué par la Caisse d'épargne LDA est sa « trop grande liberté d'esprit ».

Denis Mendras, salarié expérimenté et apprécié par sa clientèle a en effet marqué son désaccord avec une formation de vente qui remettait en cause le respect de la déontologie due aux clients de la Caisse d'épargne.

Lors du Conseil de discipline national, ce reproche n'a pas résisté à l'argumentation du salarié.

La partie patronale s'est donc rabattue sur des motifs mineurs (oublis administratifs) pour tenter de justifier un licenciement.

Ce changement de position de la direction donne une nouvelle dimension à l'affaire « Mendras ».

En effet, aujourd'hui les salariés de la profession bancaire sont submergés de tâches administratives auxquelles ils ont du mal à faire face par manque de temps, d'effectif et une pression commerciale constante. Leurs conditions de

travail sont marquées par un stress constant et souvent destructeur pour leur santé.

Si une telle sanction était validée, demain se sont des milliers de salariés qui seraient sous la menace d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si M François Pérol, patron de BPCE, qui reconnaît le travail de la force de vente lors des résultats du 1er semestre 2009, laissait infliger une telle sanction à l'encontre d'un salarié, il confirmerait, alors, toutes nos inquiétudes sur les menaces qui pèserait dès lors sur tous les salariés des entreprises de BPCE.

Allons nous laisser faire et qu'un salarié soit au chômage, sans travail, brisé parce qu'il aura oublié de cocher une case dans un document ?!

C'est inadmissible, c'est scandaleux, c'est révoltant.

Nous appelons à la mobilisation pour lever toute sanction à l'encontre de notre collègue.

Contact

■ **Fédération CGT** des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

Case 537 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex - Tél : 01 48 18 83 40

Mail : fspba@cgt.fr

Site internet CGT banque assurance : www.cgt-banque-assurance.fr

A retourner à l'adresse
figurant ci-dessus

Pour une question,
une intervention, des
coordonnées de délégués
dans une entreprise ou
sur une région...

Téléphonez-nous
ou retournez nous
ce bulletin

Nom : Prénom :

Adresse :

Mail :

tél :

Entreprise :

Questions/Demandes :

.....

.....

Vous souhaitez vous syndiquer : oui non

Vous souhaitez créer un syndicat CGT : oui non

