



Syndicat

cftc

SYNDICAT NATIONAL

www.cftc-bp.fr

N°20 - JANVIER 2024

CFTC Banque Populaire Le Mag'

Bonne Année

2024

Chers collègues,

Grace à votre confiance et à vos suffrages, 2023 se termine en fanfare pour la CFTC avec deux beaux résultats électoraux : la CFTC BP MED réalise un score honorable à 17,20% pendant que la CFTC SBE explose les compteurs avec le plein de voix (100%).

Preuve en est, si vous en doutiez encore, que la CFTC BP est le Syndicat qui monte qui monte !...

D'ailleurs en cette fin d'année, toutes nos félicitations vont à nos deux sections Parisiennes (Rives de Paris et BRED) qui ont su mobiliser massivement les salariés afin d'améliorer le montant des PPV indécentes proposées en première instance par leurs Directions Générales.

Merci à celles et ceux d'entre vous qui ont eu le courage de débrayer pour le bien de notre communauté de travail !

En attendant de reprendre le chemin d'une année 2024 qui promet d'être riche en rebondissements, toutes nos équipes CFTC locales se joignent à moi pour vous souhaiter la réalisation de tous vos rêves...

Bonne année 2024 à toutes & tous !

Pascal de FRÉMONT – Président du Syndicat National CFTC BP (06 83 15 71 45).



- **RÉMUNÉRATIONS ET PARTAGE DE LA VALEUR VS HAUSSE DES SALAIRES**
- **REPENSER LA POLITIQUE FAMILIALE**
- **CYRIL CHABANIER RÉÉLU PRÉSIDENT DE LA CFTC**



**SYNDICAT NATIONAL CFTC
BANQUE POPULAIRE**

«Quand le vent du changement se lève, les uns construisent des murs, les autres des moulins à vent...»



IMANE HARRAOUI : « L'INTÉRESSSEMENT, LES PRIMES ET LA PARTICIPATION NE DOIVENT PAS SE SUBSTITUER À UNE HAUSSE DES SALAIRES »

Membre du bureau confédéral, Imane Harraoui s'est spécialisée sur les enjeux liés aux évolutions des rémunérations et au partage de la valeur, dont elle fait ce jeudi 16 novembre la synthèse, lors du Congrès 2023. Si la CFTC a œuvré à un élargissement des mécanismes de redistribution, elle explique pourquoi notre organisation milite d'abord pour une augmentation globale des salaires, qui doit rester la première modalité de partage des bénéfices en entreprise.

Imane, dans un contexte de forte inflation, le gouvernement a convoqué le 16 octobre dernier les partenaires sociaux à une conférence sociale sur les bas salaires. Quel bilan pouvez-vous en retirer ?



Il y a eu quelques annonces intéressantes, dont certaines font écho à des propositions de la CFTC : la création d'un Haut Conseil de la rémunération pour réfléchir sur la durée à la rémunération des salariés en fait partie. La première ministre a aussi évoqué, à l'issue de cette conférence sociale, la mise en œuvre de possibles sanctions concernant les branches dont les minimaux salariaux

sont inférieurs au Smic, alors que ceux-ci doivent pourtant être légalement augmentés. Néanmoins, une réévaluation effective des salaires, par exemple via l'introduction de nouvelles dispositions légales, se fait toujours attendre.

Vous évoquiez à l'instant un problème récurrent, celui des branches dont les minimaux salariaux, notamment du fait de l'inflation, se retrouvent illégalement inférieurs au Smic. Comment y remédier alors que, selon le Ministère du travail, 45 branches étaient encore concernées par cette irrégularité mi-octobre dernier ?

Le 17 octobre, les parlementaires ont voté un projet de loi sur le partage de la valeur. Ce texte reprend certaines dispositions d'un accord national interprofessionnel (ANI) signé en février 2023 par les partenaires sociaux sur ce sujet. Il prévoit notamment une obligation de négociation des grilles de classification des salaires en prenant en compte les objectifs d'égalité professionnelle avant la fin de l'année en cours, pour les branches qui n'ont pas procédé à cette réévaluation depuis plus de cinq ans.

Cela permettra déjà de réaligner le SMIC à son niveau réglementaire dans les branches concernées, même si le problème est d'ordre plus générique et structurel : il faut absolument que toutes les branches se mettent systématiquement à rehausser le montant du SMIC, quand ce dernier est légalement réévalué, pour compenser l'inflation.

Ensuite, les salaires en dessous de la valeur du SMIC sont un sujet, celui du tassement des grilles salariales en est un autre.

On observe que les écarts de rémunération entre chaque coefficient (l'indice associé au poste de chaque salarié, qui augmente en fonction de son niveau de responsabilité) sont devenus beaucoup trop faibles. Les salariés montent parfois en compétence et en grade au sein de l'entreprise, sans que leur salaire n'évolue substantiellement en contrepartie. La CFTC demande donc que les négociations de branche prévoient un écart minimum entre chaque coefficient. En cas d'échec des discussions, elle milite aussi pour qu'un différentiel minimum entre chaque coefficient soit établi par la loi.

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) – imposées périodiquement par le législateur au sein des entreprises – ne permettent-elles plus de faire repartir les salaires à la hausse ?

Pour la CFTC, si une entreprise a réalisé des bénéfices, il est normal qu'elle partage la valeur de ses bénéfices avec ceux qui ont contribué à les réaliser – c'est-à-dire les salariés. Ceci étant dit, on observe que les NAO ont de plus en plus tendance à privilégier l'établissement de dispositifs de primes – comme l'intéressement, la participation et les primes dites Partage de la Valeur – à des augmentations de salaires pures et simples. Ces primes ne sont pas inintéressantes, loin s'en faut, mais la CFTC estime que leur utilisation ne doit pas cannibaliser les hausses de salaires. C'est pour ça qu'elle demande une dissociation des temps de la négociation : une discussion spécifique devrait être consacrée à l'établissement de procédés de partage de la valeur et une autre intégralement dédiée aux salaires.

Pourquoi ces dispositifs de primes sont-ils – pour le salarié comme pour l'ensemble du système de protection social – moins avantageux qu'une hausse structurelle des salaires ?

Prenez un exemple concret : si vous êtes amené à demander un crédit à votre banquier, il va regarder l'évolution de votre salaire récurrent. Si celui-ci a stagné mais que vous avez touché des primes en contrepartie, le banquier n'en tiendra pas compte, car ces bonus sont conjoncturels. En résumé, la non revalorisation des salaires au profit des primes réduit l'accès au crédit de certains citoyens, qui sont limités dans leur possibilité de se projeter dans l'avenir. Par ailleurs, contrairement aux salaires, les primes exceptionnelles (tout comme les produits d'épargne salariale) sont exonérées de cotisations, créant ainsi des manques dans notre système de protection sociale.

S'il est entendu qu'ils ne doivent pas se substituer à la hausse des salaires, la CFTC a-t-elle pu œuvrer à l'amélioration de ces dispositifs de partage de la valeur ?

Le projet de loi en cours d'adoption reprend en effet plusieurs dispositions de l'ANI, qui améliorent ces dispositifs de prime. A compter de 2024, les entreprises de onze salariés ou plus pourront notamment mettre en place la participation, alors que seules les sociétés employant au moins 50 salariés en avaient jusqu'ici l'obligation. Par ailleurs, les sommes obtenues via des primes de partage de la valeur peuvent ensuite être placées sur un plan d'épargne entreprise, où elles sont exonérées d'impôts sur le revenu. Elles y sont néanmoins bloquées pendant cinq ans, sauf en cas de circonstances exceptionnelles (mariage, naissance d'un enfant, divorce...). A la demande de la CFTC, l'ANI a donc inclus des cas de figures additionnels, qui permettent de débloquer par anticipation cette épargne salariale. Ce déblocage deviendra, par exemple, accessible aux travailleurs aidants, à l'achat d'un véhicule dit propre pour anticiper les évolutions et obligations à venir sur ce dernier point.

S'il peut être intéressant d'élargir ces mécanismes de redistribution, comment veiller à ce qu'ils ne restent qu'un enjeu périphérique à l'augmentation des salaires, qui doit rester au cœur des négociations ?

Il est fondamental de conserver ce sens des priorités. Le projet de loi partage de la valeur – conformément aux dispositions de l'ANI – affirme à cet effet un principe de non-substitution : il stipule que les sommes versées au titre du partage de la valeur ne peuvent en aucun cas remplacer les revalorisations de salaires. Néanmoins, la CFTC estime que les progrès induits par l'adoption du texte sont encore trop modestes, car circonscrits à ces mécanismes annexes de répartition des bénéfices : elle continuera donc de militer pour une revalorisation générale des salaires, qui reste le meilleur moyen de partager la valeur en entreprise.



REPENSER LA POLITIQUE FAMILIALE, POUR RÉINVENTER LE RAPPORT DES SALARIÉS À LEUR TRAVAIL

Pour accompagner harmonieusement les transformations technologiques, sociétales et écologiques du champ économique, la CFTC estime indispensable de repenser le rapport des salariés à leur travail. Elle prône ainsi un droit social fondamental à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. A cet égard, la motion de son Congrès 2023 s'attache notamment à spécifier les bases d'une refondation ambitieuse de la politique familiale : celle-ci devra aussi bien permettre de réduire les inégalités femmes-hommes (dans la sphère privée et professionnelle), favoriser le bien-être des enfants et des parents et élargir la responsabilité sociale des entreprises. Dans l'optique de refonder un socle familial commun, la CFTC participe actuellement à une concertation menée par la Ministre des solidarités et des Familles Aurore Bergé. Ces échanges visent à définir les modalités et à accompagner la mise en œuvre progressive d'un service public de la petite enfance, étape indispensable pour permettre aux salariés parents de concilier leur vie professionnelle et familiale.

Transformer le congé parental

Parmi les axes principaux de cette réinvention, la CFTC milite pour une réforme de fond du congé parental. Ce dispositif facultatif vise à permettre aux parents salariés d'interrompre ou de réduire leur activité professionnelle à l'occasion d'une naissance au sein de leur foyer, tout en bénéficiant du versement d'une allocation. Réformée en 2014, cette indemnité avait été renommée Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), afin de « favoriser le retour des femmes vers l'emploi et modifier la répartition des responsabilités parentales au sein du couple. » Elle avait alors été portée à six mois maximum pour chacun des parents, suite à la naissance de leur premier enfant. A partir du deuxième enfant, sa durée est restée limitée au 3ème anniversaire de celui-ci. Le cas échéant, la PreParE n'est attribuée que pour 24 mois maximum de congé parental. Si l'un des parents prend 24 mois de congé, les 12 mois restants doivent donc être pris par le second conjoint, du moins si le couple veut continuer de bénéficier d'une indemnisation jusqu'aux 3 ans de l'enfant. La CFTC s'était fermement opposée à cette réforme- qu'elle estimait néfaste pour les femmes – surtout celles à faible salaire. Neuf ans plus tard, l'effondrement du recours au congé parental a confirmé ses doutes : le dispositif comptait plus de 500.000 bénéficiaires en 2021, contre à peine plus de 200.000 aujourd'hui.

Ce partage obligatoire de la PreParE s'est en effet révélé plus contreproductif qu'autre chose : faiblement rémunérée (428,71 € pour un congé à temps plein), cette prestation n'est pas incitative pour le parent le mieux payé (en général le père), qui ne la sollicite pratiquement jamais. Or, une fois que la mère a interrompu son activité pendant deux ans et souhaiterait retourner en emploi, il est souvent très difficile de trouver des dispositifs d'accueil pour l'enfant, notamment du fait de la pénurie massive de places en crèche. Elle n'a donc d'autre choix que de continuer à garder son enfant pendant encore un an, sans aucune indemnité et en aggravant sa situation vis-à-vis de l'emploi. Pour remédier à ces dysfonctionnements, la CFTC estime que l'on pourrait envisager de créer un congé parental plus court (un an) mais mieux rémunéré, à 80% du salaire. Le conjoint dont la rémunération est la plus élevée dans le couple serait donc plus incité à demander cette prestation. Cette modalité semble par ailleurs en phase avec la demande d'une partie importante des parents : selon un baromètre de la petite enfance publié en 2021 par la caisse nationale des allocations familiales (CNAF), 87% des parents ayant un bébé entre 6 et 12 mois pensent que l'enfant doit rester au sein du cadre familial durant ses 6 premiers mois. Un rapport du ministère de la santé sur les 1000 premiers jours de l'enfant confirme ce sentiment : ce document met l'accent sur l'incidence déterminante de la présence des parents durant les 6 premiers mois de l'enfant, car au-delà de cette période, il semblerait que « les bébés soient prêts pour communiquer avec des personnes extérieures, non familiales. »



Créer des milliers de places supplémentaires en crèche, mobiliser les volontés en entreprise

Pour la CFTC, cette phase externe de la prise en charge du bébé devrait par ailleurs elle aussi être révisée en profondeur, alors que les congés parentaux prolongés constituent aujourd'hui un mode de garde subi par les parents, faute d'alternative. Selon des données de la CNAF, pas moins de deux enfants de moins de 3 ans sur dix sont gardés par leurs parents (ou grands-parents), faute d'avoir obtenu une place en crèche. Pour la CFTC, augmenter les moyens et le nombre de places alloués aux divers modes d'accueil de la petite enfance doit redevenir une priorité de la politique familiale. Le lancement du service public de la petite enfance a notamment pour ambition la création de 200 000 places supplémentaires en crèche d'ici à 2023. Celles-ci devraient participer à favoriser le désir de parentalité de milliers de foyers, qui est actuellement fragilisé par le manque de solution d'accueil pour leurs enfants. Pour la CFTC, la réinvention d'une politique familiale plus égalitaire au sein du couple et adaptée aux besoins des parents doit enfin mobiliser les entreprises elles-mêmes. Elle pourrait ainsi s'articuler autour d'un concept de responsabilité familiale des entreprises : les négociations collectives pourraient, par exemple, offrir la possibilité aux salariés de pour aisément moduler leur temps de travail aux raisons familiales. Ces accords d'entreprise seraient d'autant plus facilités s'ils pouvaient s'appuyer sur un Code du travail davantage adapté aux besoins des familles : la loi pourrait à titre d'illustration garantir des jours rémunérés d'absence aux salariés, afin qu'ils puissent s'occuper de leurs enfants malades (ces jours « enfants malades » étant aujourd'hui limités à trois par an, sans obligation d'indemnisation pour l'employeur).

Rappelons enfin que, dans un contexte de baisse structurelle de la natalité et du taux de fécondité (passé de 2.2 en 2010 à 1.8 en 2020), la vitalité démographique est essentielle pour assurer la préservation de notre système de protection sociale, qui repose essentiellement sur la solidarité intergénérationnelle. C'est pourquoi la CFTC ne conçoit pas la politique familiale comme un coût, mais bien comme un investissement social. Flexibiliser les horaires de travail des jeunes parents, œuvrer à ce que la conciliation vie professionnelle/vie personnelle soit plus équilibrée entre les femmes et les hommes ou encore augmenter les solutions d'accueil des enfants en bas âge sont autant d'axes de progression vers un monde du travail à la fois plus équitable et garantissant la pérennité de notre modèle social.

COMMENT CONNAÎTRE VOS DROITS
EN MATIÈRE DE RETRAITE ?



CYRIL CHABANIER RÉÉLU PRÉSIDENT DE LA CFTC



Le nouveau conseil confédéral de la CFTC a été élu jeudi 16 novembre derniers, lors du Congrès confédéral de Rennes. Les nouveaux conseillers confédéraux se sont ensuite réunis afin d'élire les dirigeants de la CFTC, pour les quatre prochaines années.

Grand favori à sa propre succession, c'est bien Cyril Chabanier qui a été réélu président de la confédération et entame donc un second mandat à la tête de la centrale centenaire. Eric Heitz et Manuel Lecomte ont également été respectivement reconduits à leur poste de secrétaire général et de trésorier confédéral.

Le mouvement réélit à sa tête un triumvirat qui aura su faire exister la voix et la méthode de la CFTC, force de proposition pour faire face à une crise sanitaire inédite, une nouvelle réforme des retraites et le retour d'une inflation galopante. Cyril Chabanier a plus globalement tenu à saluer l'ensemble de la confédération, « une équipe soudée et soutenue par tout un mouvement. Nous avons tenu bon dans un contexte où le dialogue social – à tort – ne faisait pas partie des priorités gouvernementales. Heureusement que les partenaires sociaux ont fait le job. »

Au sortir d'un congrès où l'écologie et la RSE ont fait figure d'enjeux et de thèmes majeurs, il a rappelé l'importance et la centralité du dialogue social, dans l'optique de réinventer un appareil productif moins carboné et plus soucieux des enjeux environnementaux : « La CFTC doit participer à assurer le passage d'une économie productiviste à une économie qui intègre mieux les dimensions écologiques et sociales...il ne s'agit pas – comme le préconisent les tenants d'une écologie pure et dure et comme les climato-sceptiques le craignent – de privilégier l'une des dimensions du développement durable que sont l'économie, le social et l'environnement, au détriment des deux autres. Il s'agit, au contraire, de trouver un moyen de les concilier, voire de les réconcilier. »

Cyril Chabanier a conclu son discours en insistant sur sa volonté d'accroître la modernisation du mouvement, tout en restant fidèle à l'essence de la CFTC : « Vous pouvez compter sur mon engagement total pour insuffler une nouvelle dynamique dont les militants et les travailleurs ont tant besoin. Projeter la CFTC dans l'avenir et poursuivre sa modernisation, c'est ce à quoi je m'emploierai au cours des quatre années qui viennent, avec toute mon équipe, au sein de nos instances, avec toutes nos organisations et avec vous toutes et vous tous ! »

DISCOURS DE CLÔTURE, CYRIL CHABANIER
54^{ÈME} CONGRÈS CONFÉDÉRAL



Source : Confédération CFTC

IL VOUS ACCOMPAGNERA TOUTE L'ANNÉE :
N'HÉSITEZ PAS À LE RÉCLAMER À VOTRE SECTION SYNDICALE CFTC BP !

