

Cfdt:

MAGAZ!NE

Pages spéciales de CFDT Magazine n°474-Juin 2021

BANQUES ET
ASSURANCES



**FUSION-ABSORPTION
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE /
CRÉDIT DU NORD
UN PROJET À
HAUT RISQUE !**



Cfdt: BANQUES ET ASSURANCES

CFDT Magazine N°474 Pages spéciales Banques et Assurances

47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris Cedex 19

Tél. : 01 56 41 54 50 • www.fba.cfdt.fr

Email : federation@fba.cfdt.fr

CPPAP : 1122 S 06265

ISSN : 0395-5621

Directeur de la publication : Frédéric Sève

Rédacteur en chef : Luc Mathieu

Rédacteur : Nadia Ladjeroud

Ont collaboré à ce numéro : Antoine Neveu (Communication)

Illustration couverture : © askmenow - iStockphoto.com

Impression : L'Artésienne, ZI de l'Alouette,

rue François Jacob - 62 800 Liévin

www.artesienne.com



Le papier sur lequel est imprimé ce magazine est certifié PEFC (Programme de reconnaissance des certifications forestières). Il s'agit d'un système international de certification de la gestion durable des forêts. La marque de certification PEFC garantit l'exploitation durable des forêts et le suivi des flux de bois depuis les forêts jusqu'aux magasins. Plus de 35 pays sont membres dans le monde et 220 millions d'hectares sont certifiés.

DES ÉQUIPES CFDT SUR TOUS LES FRONTS !

A lors que nous ne sommes toujours pas sortis de la crise sanitaire et que nous n'en mesurons pas encore réellement les impacts sociaux et économiques, l'action syndicale devrait, plus que jamais, prendre tout son sens.

Pourtant, force est de constater que, dans le contexte actuel, le dialogue social n'est pas forcément une priorité pour tous, ce qui ne facilite pas l'action syndicale. En effet, les équipes CFDT sont contraintes de se battre activement sur tous les fronts, qu'il s'agisse de faire face à des projets d'entreprises qui pourraient mettre en danger les emplois et les conditions de travail des salariés, ou encore pour continuer à faire avancer leurs droits.

Vous pourrez d'ailleurs lire dans nos pages une analyse du projet de fusion/absorption Société Générale-Crédit du Nord, et du travail remarquable que mènent les équipes CFDT des neuf banques concernées pour négocier un projet alternatif et empêcher la mise en oeuvre d'une stratégie que la CFDT juge très risquée aussi bien socialement qu'économiquement.

Vous constaterez également que chez AXA, il aura fallu de rudes négociations et la tenacité de l'équipe pour qu'un accord Qualité de vie au travail voit le jour, sans exclure une partie des salariés des filiales du groupe.

Rappelons que l'action syndicale a aussi été malmenée par l'instauration des Ordonnances Macron, qui a entraîné une baisse notable des moyens, et obligé les équipes syndicales à s'adapter, voire à se réorganiser. Certains syndicats ont réagi en fusionnant, pour mutualiser leurs ressources. C'est le cas des syndicats du Finistère et de Haute-bretagne, qui ont décidé de réunir leurs forces au sein d'un unique syndicat, le SBBA (Syndicat breton des banques et assurances).

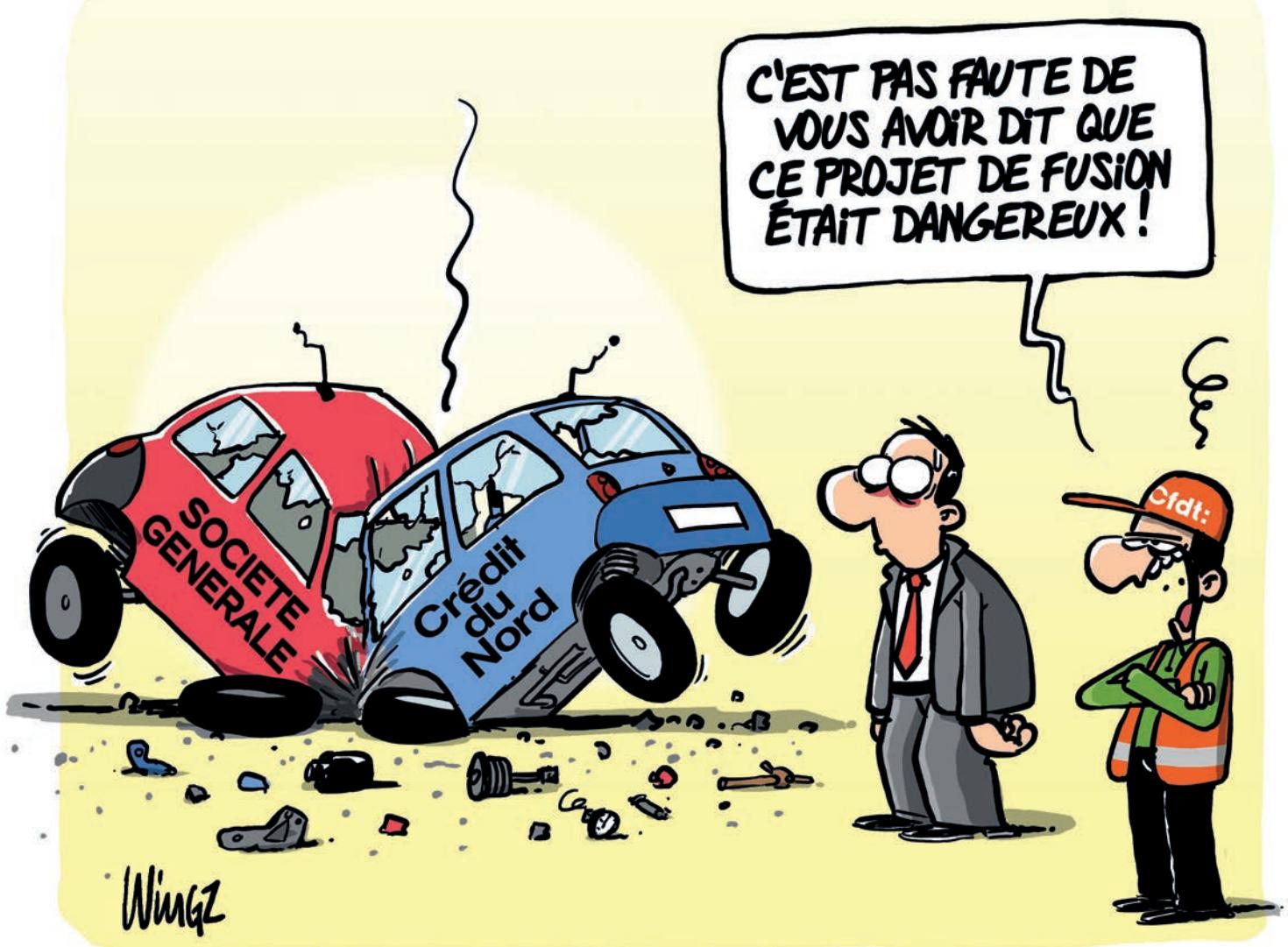
Malgré toutes ces difficultés, la situation de certains pays européens, dans lesquels le dialogue social n'existe même pas, nous pousse néanmoins à relativiser et doit nous motiver à continuer de mener des négociations, au niveau national comme dans l'entreprise, pour défendre les salariés et leurs conditions de travail.

La négociation reste, en effet, certainement le moyen le plus efficace pour faire avancer les droits sociaux. Faire de la négociation collective le levier d'un progrès social pour tous les travailleurs européens, c'est d'ailleurs l'axe prioritaire du 5^e Congrès d'Uni Europa, validé par tous les pays membres.

Luc Mathieu, Secrétaire général

SOMMAIRE

30 jours	3
Analyse	4/6
Fusion/Absorption	
Société Générale-Crédit du Nord	4/6
Une fusion à haut risque !	
Focus	7
Congrès Uni Europa	7
Faire de la négociation collective le levier d'un progrès social pour tous les travailleurs européens	
Rencontre	8/11
Syndicat breton des banques et assurances	8/9
Un nouveau syndicat, de nouvelles ambitions !	
Groupe AXA	10/11
Un accord revu et corrigé par la CFDT	



PROJET DE LOI CLIMAT : DE NOUVELLES PRÉROGATIVES ENVIRONNEMENTALES POUR LE DIALOGUE SOCIAL

Le projet de loi Climat prévoit de nouvelles attributions du CSE en matière d'environnement. De nombreuses questions sont posées : comment appréhender les futures réunions de l'instance à ce sujet ? Comment préparer les négociations à venir sur l'impact environnemental de l'entreprise ? Comment convaincre des élus, salariés ou délégués syndicaux ?

Elles nécessiteront un accompagnement des instances par des cabinets spécialisés.

Le projet de loi sur le dérèglement climatique a achèvé son parcours à l'Assemblée nationale, qui a voté le texte le 4 mai avant transmission au Sénat. Une version finale de la loi est attendue d'ici le mois de septembre.

L'article 16, consacré à la nouvelle attribution environnementale des CSE, a été modifié à la marge par amendement mais conserve ses dispositions d'origine, à savoir :

- la réponse aux enjeux de la transition écologique est ajoutée aux négociations de branche et accords professionnels de Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)
- le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise

- le CSE est informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors des consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces attributions vont, sans conteste, créer un nouveau besoin d'accompagnement pour les CSE qui n'ont pas été confrontés à ces questions, mais qui font échos aux négociations menées en matière de RSE.

Les organisations syndicales se sont emparées de ce sujet : notamment en 2019 et à l'initiative de la CFDT, l'UNSA et la CFTC ont signé le *Pacte du Pouvoir de vivre* avec diverses ONG et associations. La crise sanitaire actuelle résultant d'une dégradation de l'environnement et de la biodiversité, il s'agit de préparer « le jour d'après », et les syndicalistes ont un rôle à jouer dans un débat et un dispositif qui vont engager notre avenir.

FUSION / ABSORPTION SOCIÉTÉ GÉNÉRALE CRÉDIT DU NORD

UN PROJET À HAUT RISQUE !





Dès l'annonce du projet de fusion/absorption des groupes Société Générale, Crédit du Nord et filiales, la CFDT alertait sur les risques sociaux et économiques qu'il pourrait entraîner. Le rapport d'expertise réalisé par le cabinet Secafi a non seulement confirmé ces craintes, mais démontré l'aberration de la proposition de la Société Générale.

Après avoir rejeté le projet, les équipes CFDT des deux groupes se sont organisées pour négocier la mise en œuvre d'un projet alternatif.

Explications de Thierry Tisserand, secrétaire général adjoint CFDT Banques et Assurances.

Au mois de septembre dernier, la CFDT FBA avait intitulé un communiqué de presse « *Fusion-absorption Société Générale/Crédit du Nord : Entre mensonge et langue de bois, la CFDT pointe le risque d'un jeu de dupes pour les salariés* ». Pourtant, à l'époque, la Société Générale niait l'existence d'un tel projet de rapprochement...

Oui, en septembre, la CFDT Banques et Assurances avait été alertée par un journaliste sur un éventuel projet de fusion/absorption de la Société Générale dont ni la Fédération, ni les équipes syndicales CFDT de la Société Générale et du Crédit du Nord n'avaient entendu parler. Interpellée par la CFDT, le 13 septembre, la direction de la Société Générale avait nié tout projet de rapprochement entre les deux réseaux bancaires. Pourtant, une dizaine de jours plus tard, à la suite de fuites parues dans la presse, le projet, ou plutôt la mise en place d'une « étude » comme l'a qualifié Frédéric Oudéa, devenait officiel.

Si, dès lors, la CFDT n'était pas dupée sur le fait que le projet était déjà bien avancé, elle a dénoncé la méthode de la Société Générale qui, par son manque de transparence et de considération pour ses représentants des salariés, a démontré sa piètre vision du dialogue social.

Pourquoi la CFDT était-elle si inquiète à l'annonce du projet ?

Nous étions inquiets car ce n'est pas la première fois que la Société Générale annonce une réorganisation de son réseau.

Depuis dix ans, le groupe accumule les erreurs stratégiques, répondant à une vision de réduction de coûts toujours court-termiste.

Mais cette fois, il s'agit d'un projet d'une ampleur beaucoup plus importante, et qui reste sans réponses sur les questions de stratégie et de pérennité des emplois.

Même si les chiffres ne sont pas encore officiels - ils le seront en septembre - les premières prévisions montrent qu'il pourrait entraîner une suppression de 5 à 6 000 emplois et la disparition de 600 agences, comme l'a relayé La Tribune, le 27 avril dernier. Chiffres qui n'ont pas été démentis par la direction, qui précise toutefois, qu'il n'y aura pas de départs contraints.

« Pour la CFDT, la Société Générale a construit ce projet dans la précipitation, sans en avoir mesuré les conséquences sociales, économiques et financières. »

Quo qu'il en soit, cela commence à peser lourd pour des groupes qui comptent 30 000 salariés pour la Société Générale et quelque 9 000 pour le Crédit du Nord.

D'autant qu'un tel projet risque de dégrader les conditions de travail et l'équilibre de vie des salariés, qui seront, sans doute, confrontés à des plans de départs collectifs ou individuels.

En outre, cette fusion peut apparaître dangereuse pour le Crédit du Nord, qui est un groupe en bonne santé, ce qui n'est pas forcément le cas de la Société Générale. La CFDT se demande, d'ailleurs, s'il ne faudrait pas activer un droit d'alerte pour mesurer l'ampleur des difficultés rencontrées par l'entreprise.

En réalité, pour la CFDT, la Société Générale semble avoir construit ce projet dans la précipitation, sans en avoir mesuré les conséquences sociales, économiques et financières, certainement dans l'objectif de rassurer les marchés financiers.

Cette hypothèse a été largement confirmée par le rapport de l'expert Secafi, qui qualifie le projet de «big bang, porteur de risques d'exécution (informatiques, commerciaux et sociaux) très élevés». C'est la raison pour

laquelle, la CFDT et les autres organisations syndicales ont rejeté ce projet irréaliste, présentant des risques graves à tous les niveaux.

Nous ne contestons pas forcément qu'une réorganisation du réseau se justifie mais nous l'imaginons plus par une mutualisation des moyens des deux réseaux bancaires que par la disparition des enseignes du Crédit du Nord et de ses filiales. Pour ces banques régionales, des impacts sociaux sont à craindre dans les différents bassins d'emploi, qui, pour certains, sont déjà en difficulté, ainsi qu'un risque d'attrition de la clientèle.

Comment la CFDT s'est-elle organisée pour faire face à la mise en œuvre de ce projet ?

D'abord, nous avons décidé que la CFDT réunirait ses forces. Dans cet objectif, un comité de pilotage rassemblant les représentants CFDT des 9 banques (Société Générale, Crédit du Nord, Société Marseillaise de Crédit, Banque Courtois, Banque Rhône-Alpes, Banque Tarneaud, Banque Kolb, Banque Laydernier et Banque Nuger) a été créé afin de travailler collectivement.

La Fédération a également souhaité doter ce groupe de travail d'un cadrage juridique, avec la participation du cabinet Lepany, et d'expertise avec le cabinet Syndex. Fonctionner de cette façon, nous a permis de rendre des avis communs, et de donner au cabinet Syndex la possibilité de réaliser une étude extrêmement précise du rapport de Secafi.

L'intérêt de ce travail collectif réside également dans le fait que chacun peut apporter les informations liées à la réalité de sa banque et sa vision politique. Par ailleurs, si les élus des filiales pouvaient au départ se sentir désarmés face à un projet d'une telle ampleur, ceux

« La CFDT a rejeté ce projet irréaliste et les équipes des 9 banques travaillent collectivement à la négociation d'un modèle alternatif. »

de la Société Générale, coutumiers des réorganisations, ou de Crédit du nord ont pu partager leurs expériences.

Ce comité de pilotage qui se réuni très régulièrement a également mis en place un comité de rédaction pour construire

en commun des communications aussi bien à destination des salariés, de la presse, que des élus nationaux et locaux. Ce comité de rédaction se veut très réactif, notamment pour transmettre le plus rapidement possible les informations aux salariés, forcément inquiets de la situation.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

L'accord de méthodologie est en train d'être négocié entre la direction et les organisations syndicales. S'il reste imparfait, la négociation a permis de l'améliorer considérablement. La direction a cédé sur plusieurs demandes, notamment sur celles qui résultait des deux organisations syndicales potentiellement signataires, le SNB et la CFDT.

Néanmoins, le fait de signer l'accord de méthodologie ne signifie aucunement que l'on approuve le projet. Mais ne pas le signer signifierait rester en dehors des négociations, ne pas parvenir à un accord, et laisser le champ libre à la Société Générale pour appliquer une fusion/absorption, tel que le prévoit le Code du travail.

Pour la suite, l'accord de méthodologie prévoit un rythme de négociations soutenu, avec des moments clés, comme par exemple, celui du rapprochement des statuts des salariés. Pour l'heure, la finalité juridique du projet, autrement dit la fusion, est prévue pour 2023.

D'ici-là, nous ferons tout pour négocier point par point et pour faire admettre à la direction la pertinence du projet alternatif que la CFDT défend, qui, lui, est socialement protecteur et économiquement viable.

FAIRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE LE LEVIER D'UN PROGRÈS SOCIAL POUR TOUS LES TRAVAILLEURS EUROPÉENS

Du 27 au 29 avril 2021, le 5^e Congrès d'UNI Europa, organisé en Belgique, s'est tenu en distanciel, en raison des contraintes sanitaires. UNI Europa rassemble les principaux syndicats européens, dans le secteur des services.

Le Congrès s'est ouvert par les interventions successives du Ministre belge de l'Économie et du Travail, Pierre-Yves Dermagne, puis celle de la Ministre portugaise du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité Sociale, Ana Mendes Godinho, présidente du Conseil Européen depuis le 1^{er} janvier 2021 pour une durée de six mois. Tous deux ont insisté sur l'impact majeur de la crise sanitaire, du changement concret du poids des règles financières et budgétaires de la CEE au risque majeur de précarisation d'une très grande partie des travailleurs européens. Le sommet social de Porto (7 et 8 mai 2021) se donne pour ambition de passer le taux d'emploi à 78 % de la population européenne et de faire en sorte que 60 % au moins des adultes suivent une formation chaque année. Pour la première fois, sera abordée la question d'un salaire minimum européen commun à l'ensemble des pays membres.

Ces ambitions rencontrent celles des représentants des travailleurs. Pendant ces trois jours, de nombreux témoignages des délégués ont rappelé que le principe même de droits sociaux reste une conquête à

concrétiser. Les salariés ont subi durement les contraintes des confinements sanitaires. Pour beaucoup, cela est venu augmenter difficultés et précarité.

Au cœur des débats et des échanges, la négociation collective a été validée comme l'axe de travail prioritaire pour tous les membres participants.

Si elle est un repère et un levier maîtrisé de longue date pour les délégués français, belges ou allemands, ce n'est pas le cas dans tous les pays qui composent l'Europe. Cette revendication doit, selon les délégués, commencer par une pratique exemplaire des membres de la CEE.

Le Congrès a concrétisé cette priorité en revendiquant que les marchés publics mobilisés par la Communauté Européenne soient exclusivement réservés à des entreprises disposant d'accords collectifs. Un appel à pétition a été lancé que vous pouvez d'ailleurs signer sur cette page <https://actionnetwork.org/forms/public-procurement-en/>



LE REGARD DU MILITANT CFDT,

FRÉDÉRIC DE FONDAUMIÈRE, MEMBRE DU COMITÉ EUROPÉEN SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



« Pour moi, ce premier congrès UNI Europa a été une occasion d'échanges de pratiques syndicales interprofessionnelles, riches et passionnantes, mais également de découvrir les différentes organisations syndicales européennes, leurs méthodes de travail, leurs politiques axées autour de la négociation collective. Ces échanges ont renforcé mon constat sur le fait que les problématiques d'emplois, de sécurité professionnelle, de formations, de luttes

contre les violences faites aux femmes (accentuées pendant cette période de pandémie) se retrouvaient partout en Europe et que d'une certaine manière, tous les représentants de salariés oeuvrent dans leur quotidien pour les mêmes choses : la mutualisation de tous ces efforts doit porter ses fruits. L'exemple de la distribution de vaccins (même si cela peut être discuté) illustre ce qu'est une coopération européenne autour d'un but bien précis.

Afin de répondre au mieux aux enjeux déterminants de demain quant à la démocratie en Europe et dans le monde, les militants CFDT peuvent oeuvrer dans toutes leurs structures, Comité de Groupe Européen ou autres en s'appuyant sur la FBA (Fédération CFDT Banques

et Assurances) et UNI Europa Finance autour de sujets comme l'égalité des genres, la lutte contre toute forme de discrimination, le Pacte du Pouvoir de Vivre, la fiscalité équitable, etc.

Dans un monde globalisé, les entreprises ont un impact social en France, en Europe et dans le monde : je travaille dans un groupe bancaire de près de 140 000 salariés dont 1/3 en France. Il me semble que nous devons adapter notre vision du syndicalisme à cette échelle afin d'appréhender au mieux les différentes restructurations, voire délocalisations.

Nous avons la chance, à la CFDT, que Laurent Berger soit élu depuis mai 2019, pour un mandat de 4 ans, à la Présidence de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) : je pense qu'il nous faut saisir cette opportunité et faire que l'ensemble des militants, non seulement connaissent les structures syndicales européennes, mais aussi ce que chacun d'entre nous peut faire dans toutes les instances.

Faisons ensemble que la CFDT se développe plus encore dans toutes nos entreprises afin de « marquer son empreinte » plus fortement au niveau européen, voire mondial. Je m'applique à aller dans ce sens au sein de la CNE (Commission Nationale d'Entreprise) de Société Générale, et sur le terrain.

Le Sommet Social de Porto, les 7 et 8 mai, est l'occasion de faire en sorte que les plans de relance européens ne soient pas uniquement environnementaux, mais comme son nom l'indique, surtout sociaux, vers davantage d'égalité, de répartition des richesses...»

SYNDICAT BRETON DES BANQUES ET ASSURANCES (SBBA)

UN NOUVEAU SYNDICAT, DE NOUVELLES AMBITIONS !

Désormais, les syndicats des banques et assurances du Finistère (PAB) et de Haute-Bretagne (SBAHB) ne font plus qu'un. De cette fusion, est né le SBBA (syndicat breton des banques et assurances) lors d'un Congrès qui s'est tenu le 13 novembre dernier en distanciel. Retour sur les raisons de la création de ce nouveau syndicat et sur ses objectifs par Maximilien Bunel, Secrétaire général, et Benjamin Cariou, Secrétaire général adjoint.

Pourquoi avoir décidé de fusionner les deux syndicats bretons pour créer le SBBA ?

Maximilien Bunel : Même si ce n'est pas la seule, la première raison qui nous a poussé à faire ce choix est relative aux conséquences des ordonnances Macron. Leur mise en place a, de fait, provoqué une diminution notable des ressources de l'ensemble des sections syndicales sur le territoire breton. Compte tenu de cette situation, il nous est apparu nécessaire de mener une réflexion sur le bien-fondé de nous réunir au sein d'un unique syndicat breton, notamment afin de mutualiser nos moyens. Pour nous, cette solution était d'autant plus pertinente qu'au SBAHB, nous avions déjà connu une expérience de fusion réussie avec le Morbihan.

Benjamin Cariou : En effet, si avant les ordonnances Macron, au niveau du syndicat Penn ar bed (PAB), nous pouvions nous considérer comme bien lotis en termes de moyens et d'heures de délégation syndicale, l'instauration des CSE a entraîné une baisse considérable des moyens techniques et humains alors que nous devions continuer de maintenir une action syndicale toujours aussi intense. Fonctionner avec moins de militants signifiait aussi que nous rencontrions parfois des difficultés à atteindre le quorum, et par conséquent, à délibérer. Réunir nos forces était le moyen le plus efficace de palier à cette situation.

M.B. : Cela dit, la perte de moyens n'est pas l'unique raison de cette fusion. Nous l'avons également souhaitée dans l'objectif de garantir une représentation plus importante et encore plus efficace des adhérents et des salariés banques et assurances. Avec 1 600 adhérents, la création de 21 SSE (sections syndicales d'entreprises ou d'établissements), le SBBA est aujourd'hui le troisième syndicat de la Fédération CFDT Banques et Assurances.

« Nous avons décidé de créer le SBBA, notamment afin de mutualiser les ressources des deux syndicats bretons. »

Avez-vous rencontré des difficultés ?

M.B. : Nous avons beaucoup travaillé, mais n'avons pas rencontré de difficultés majeures. Dans la mesure où les exécutifs des deux syndicats étaient confrontés aux mêmes problématiques, partageaient les mêmes ambitions et la même volonté de s'unir, nous nous sommes facilement entendus sur un projet commun.

B.C. : Oui, et ce d'autant que nos statuts et règlements intérieurs respectifs se rejoignaient sur de nombreux points, ce qui a facilité le travail.

Quels sont les grands points du projet du syndicat ?

M.B. : Les deux syndicats ont co-écrit une résolution générale qui a été validée par les deux conseils syndicaux sortants. Cette résolution a, très largement, été votée favorablement.

Les principaux axes ont été élaborés autour des valeurs CFDT, et tout particulièrement le syndicalisme d'adhérents.

Trois priorités : la structuration de l'ensemble des sec-

tions, le développement de la syndicalisation et la promotion de la CFDT dans et au-delà de l'entreprise.

L'idée de ce dernier volet est de donner du sens à l'action syndicale CFDT notamment en partageant sa vision de la société, et ce, par des actions locales ponctuelles. Nous venons, par exemple, de mener une opération contre la précarité menstruelle par la distribution de protections hygiéniques aux étudiantes de l'IUT Banques et Assurances de Quimper.

Il est, pour nous, très important de développer ces actions sur le territoire breton, et notamment en collaboration avec nos partenaires du *Pacte du pouvoir de vivre*.



Maximilien Bunel,
Secrétaire général SBBA,
salarié MAIF, Élu CSE
membre CSCCT



Benjamin Cariou,
Secrétaire général adjoint
SBBA et Responsable du
développement, employé
de banque au CMB, Élu CSE

Dans ce cadre, quand la situation sanitaire le permettra, nous avons comme projet de créer un grand rassemblement d'adhérents, et idéalement, nous aimerions qu'un des acteurs du *Pacte pouvoir de vivre* y participe. À nous de réfléchir à la thématique. Parmi les partenaires, pourquoi pas Nicolas Hulot qui réside dans notre région et Laurent Berger. Ce rassemblement serait l'occasion de partager en présentiel avec nos adhérents, ce qui n'a pas été possible lors de notre congrès, qui a dû se tenir en visioconférence. Néanmoins, si ce type d'organisation était une première pour nous, ce congrès a été une réussite aussi bien sur le fond que sur la forme, notamment grâce au prestataire de la Confédération qui nous a permis de connecter 120 participants et de voter autant que nécessaire.

B.C. : Sans compter qu'il est important de préciser qu'il ne s'agissait pas de tenir un événement mais trois, dans la même journée, puisque nous avons organisé deux congrès de dissolution et un congrès de fusion. Techniquement, il fallait faire preuve d'agilité. Cette réussite, nous la devons aussi aux deux anciens secrétaires généraux, Julien Bidault (PAB) et Gilles Ménard (SBAHB), que nous remercions pour leur participation active à la bonne tenue de ce congrès. Leur expérience et leur soutien ont été une aide précieuse pour nous.

D'autres objectifs pour cette mandature ?

M.B. : L'émancipation est un point majeur que nous avons inscrit dans notre résolution. Cela passe notamment par le développement des compétences de nos militants et adhérents. Nous avons, à cet effet, d'ores et déjà, signé une convention de formation avec l'organisme régional. En outre, la structuration de nos sections est également capitale pour permettre à nos adhérents de s'exprimer et de participer encore davantage aux débats. Enfin, pour répondre aux sollicitations de plus en plus nombreuses liées aux questions

juridiques et aux dossiers individuels, nous avons voté la mise en place d'une commission spécifique dédiée, qui sera créée prochainement.

B.C. : Nous avons également comme ambition d'atteindre l'objectif de +10 % d'adhérents à l'issue de la mandature. Nous allons contacter toutes les délégations nationales de nos sections : BNPP, Société Générale, MAIF... pour connaître leur stratégie de développement sur le territoire breton, et leur proposer notre soutien et notre coopération. La complémentarité syndicat / délégation nationale est, à nos yeux, indispensable au développement de la CFDT.

Enfin, nous poursuivrons l'action du SBAHB sur « le retour au berçail ». Pour nous, un adhérent des banques et des assurances doit être rattaché au syndicat de son lieu de travail. Un travail fédéral est en cours. Nous espérons, en 2022, que cet objectif se concrétisera.

« Les trois priorités de notre résolution : la structuration des sections, le développement de la syndicalisation et la promotion de la CFDT dans et au-delà de l'entreprise. »

Comment communiquez-vous auprès des adhérents ?

M.B. : Il était d'usage de communiquer auprès de l'adhérent via les sections. Au SBBA, nous avons fait le choix de communiquer directement auprès de l'adhérent, d'autant que grâce à la mutualisation des moyens, nous pouvons y consacrer des ressources. Pour l'instant, nous avons réalisé un flyer que nous avons envoyé avec leur carte à tous nos adhérents. L'un de nos projets est de créer un journal interne qui devrait paraître deux fois par an. On espère dès cette année.

B.C. : Je confirme. Si les sections doivent bien sûr continuer à communiquer, il est essentiel que le syndicat puisse s'adresser directement aux adhérents pour se faire connaître et promouvoir ses actions. Nous réfléchissons à d'autres actions, telles qu'une conférence de presse annuelle, autour de sujets transverses à toutes les sections.



GROUPE AXA

UN ACCORD QVT REVU ET CORRIGÉ PAR LA CFDT

Après d'intenses négociations, la CFDT a signé le nouvel accord Qualité de vie au travail du Groupe AXA. Véronique Fitte-Duval, coordinatrice syndicale nationale adjointe CFDT AXA et secrétaire du CSE de la filiale UGIPS Gestion, revient sur les avancées obtenues par la CFDT.

Existait-il un accord Qualité de vie au travail chez AXA ?

Véronique Fitte-Duval : En 2017, la direction avait proposé un accord QVT que la CFDT n'avait pas signé, considérant qu'il s'agissait surtout d'un accord d'affichage. Et ce d'autant, qu'à l'époque, aussi bien chez AXA France que dans toutes les entités du groupe, les risques psychosociaux étaient en forte évolution. Il n'était donc pas question pour nous de valider un accord qui ne proposait pas de mesures suffisantes, excluait un grand nombre de salariés du groupe et n'était pas assez normatif.

Dans quel contexte se sont déroulées les négociations ?

V.FD. : Lorsque les discussions ont débuté, fin 2020, elles ne se présentaient pas forcément sous de bons auspices dans la mesure où la proposition de la direction était une sorte de redite de l'accord de 2017. Alors que la direction d'AXA communique beaucoup de manière générale sur les sujets de la santé et du bien-être au travail, les termes de l'accord ne reflétaient pas vraiment le discours et

n'était pas acceptable en l'état par la CFDT.

Mais changer la donne était loin d'être gagné d'avance dans la mesure où la direction a fait preuve d'une grande résistance. Il a fallu de nombreuses réunions et sur une longue période, puisque nous avons commencé les négociations fin 2020 pour une signature en avril 2021.

Mais à force d'insistance, et compte tenu du fait que les organisations syndicales (CFDT et UNSA) représentatives ne voulaient pas signer, la direction a été contrainte de céder sur des points importants pour que l'accord voit le jour.

« À force d'insistance, nous avons réussi à faire céder la direction sur des points importants. »



Quelles étaient les revendications de la CFDT ?

V.FD. : Pour nous, la qualité de vie au travail est une priorité et nous devions, par conséquent, faire en sorte d'élargir le champ de cet accord.

Nous tenions en particulier à ce que la direction accepte que la QVT fasse partie des garanties fondamentales du groupe. Au nombre de trois, ces garanties fondamentales ont été définies par la direction dans un accord RSG (Représentation syndicale de groupe) qui date de la fin des années 90. Elles concernent respectivement la participation mutualisée, la prévoyance sociale et le droit syndical. Il avait, par ailleurs, été décidé par les directions que toutes les entités ne bénéficiaient pas de tous les accords, ce qui était le cas de cet accord QVT. C'est ainsi que les filiales comme UGIPS, Sogarep ou encore Axa Wealth services en étaient exclues. Ce qui représente 1 000 salariés, qui, au passage, travaillent justement dans les domaines de la santé et de la prévoyance....

Nous avons donc expliqué à la direction que l'intégration de l'ensemble des entités était pour nous une condition sine qua non et qu'il était impératif que la QVT devienne la 4^e garantie fondamentale. Ces deux points ont été très difficiles à négocier, mais nous sommes finalement parvenus à nos fins.

Par ailleurs, nous avons également obtenu que les indicateurs relatifs à la qualité de vie au travail soient revus et actualisés comme ceux liés au turn-over ou à la médecine du travail et que d'autres, qui n'existaient pas, soient ajoutés comme la charge de travail, notamment.

« La CFDT est satisfaite de cet accord, car elle est parvenue à en modifier le cadre initial. »

Au final, cet accord répond-il aux attentes de la CFDT ? Avez-vous des regrets ?

V.FD. : Oui, nous en sommes satisfaits car nous avons réussi à en modifier le cadre initial. Au-delà, nous avons aussi évité que deux accords coexistent comme prévu par la direction, l'un « full RSG » pour les entreprises comme Axa, Juridica ou Axa Banque par exemple et un autre, plus « light », pour les salariés des entités qui n'ont pas d'accords spécifiques et ne disposent que des garanties fondamentales.

À la place, deux chapitres ont été rédigés pour marquer ces différences, différences qui sont notamment liées au financement des

entreprises, qui varie, selon les filiales du groupe. Évidemment, nous aurions aimé aller encore plus loin et que toutes les entités soient réellement logées à la même enseigne...

Et maintenant ?

V.FD. : Le travail n'est pas terminé puisque nous allons devoir rester très vigilants quant à la mise en œuvre de cet accord afin que les mesures s'appliquent concrètement pour les salariés car, d'expérience, nous savons qu'après signature, la concrétisation peut s'avérer laborieuse...

Charge aussi aux équipes de chaque entité de négocier et signer des accords QVT de qualité avec des plans d'action et de prévention dans leur entreprise.

Pour la CFDT, négocier la qualité de vie est primordial, et ce d'autant plus dans ce contexte de crise sanitaire et pour la période du retour « à la normale » qui s'annonce. Il est, en effet, à prévoir que la reprise du travail sur site à 100 % se révèle compliquée pour certains salariés. Si, pour l'instant, nous avons encore peu de visibilité sur la question, dans beaucoup d'entreprises du groupe, nous travaillons avec les directions à préparer et organiser le retour des salariés dans les meilleures conditions.





Addictions : outils d'aide à la prévention

La crise sanitaire et les conséquences qui en ont découlées, comme l'isolement ou des objectifs de performance augmentés, ont joué un rôle dans l'augmentation des consommations de substances psychoactives au cours de ces derniers mois.

Selon [une enquête](#), réalisée pendant le premier confinement et publiée par la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA), la crise sanitaire a engendré des évolutions de certaines substances psychoactives à la hausse. Parmi les répondants qui déclarent une hausse de leur consommation, 75 % estiment qu'elle est due à leurs conditions de travail.

Afin de pouvoir prévenir certaines difficultés de vie professionnelle et personnelle, le rôle des représentants du personnel est particulièrement important. Les actions de prévention que peuvent proposer les membres du CSE par exemple peuvent en effet avoir un impact très positif sur le mieux-être des salariés. La prévention et l'accompagnement liés aux addictions en font partie. Ainsi, Le Groupe VYV, entrepreneur du mieux-vivre, souhaite mettre à votre disposition différents outils de prévention, à télécharger.

Guide zoom prévention - Addictions



Ce guide présente les addictions et les risques qui y sont liés aussi bien dans la vie privée que professionnelle. Il détaille également les conditions de réussite d'une action de prévention des addictions en entreprise et les principes de la prise en charge.

Fiches thématiques



Fiche 1 : [Quand le travail se transforme en addiction](#)



Fiche 2 : [Les addictions sans produit](#)



Fiche 3 : [Le circuit de la récompense, ou quand le cerveau prend les commandes de l'addiction](#)

Outils ludiques



Quiz zoom prévention - Addictions

Ce quiz, composé de 10 questions « vrai/faux », permet de mieux connaître les addictions, leurs impacts sur la santé et la sécurité des individus ainsi que les mesures réglementaires pouvant s'appliquer en milieu professionnel.



Serious Game

Ce serious game ou jeu sérieux, réalisé en partenariat avec l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA), permet d'appréhender et de connaître les risques de la consommation de substances psychoactives, sur le lieu de travail et dans la sphère privée, de façon ludique.

Sources :

INRS, direction Santé et Prévention -
Groupe VYV, équipe Contenus éditoriaux et Événements commerciaux - Groupe VYV.

0135-0121

Groupement Mutualiste de Groupe soumis aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siret 5332641832, n° TFI 98360611100062, DirCom Groupe VYV/Agence interne de communication - © Gettyimages - 07/21.