

FO) ont signé le 18 juillet un accord « relatif au départ anticipé de fin de carrière 2008/2010 » permettant aux salariés âgés « d'au moins 57 ans au 1er janvier 2008 et au plus tard le 30 juin 2010, d'anticiper le moment de leur cessation d'activité professionnelle salariée tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement jusqu'au moment où ils pourront liquider leur pension de retraite ».

La direction prévoit 3 017 départs volontaires (en équivalents temps plein) dans le cadre du nouvel accord de départ anticipé, auxquels s'ajoutent les 1 165 d'un précédent plan ainsi que 2 510 départs en retraite non remplacés et départs naturels, soit un total de 6 692 départs entre 2007 et 2010.

En contrepartie, 3 123 embauches seraient réalisées, principalement dans le réseau commercial.

Pour bénéficier du départ anticipé, un salarié doit « justifier d'au moins 15 ans d'ancienneté au sein de LCL ». Les bénéficiaires recevront « une allocation de départ anticipé de fin de carrière sous forme d'une rente » d'un montant égal à 65 % de la rémunération annuelle brute, versée en douze mensualités. Ils toucheront également une indemnité de départ représentant 1/10ème du salaire mensuel par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 1/15ème par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

MODALITÉ DE MISE EN ŒUVRE DE LA LOI RELATIVE À L'ÉGALITÉ SALARIALE

Les modalités d'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes sont précisées par une circulaire commune SDFE/DGT/DGEFP du 19 avril 2007, JO 17 mai, p 9545.

Présentés sous forme de fiches, la circulaire détaille « l'obligation annuelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération », « les aides financières de l'Etat en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », « l'amélioration des droits liés à la parentalité ».

La loi impose aux entreprises et aux branches professionnelles de mener chaque année des négociations pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les sexes avant le 31 décembre 2010. Cette loi ne sera efficace que si nous veillons à son application. Trop de textes législatifs sont inappliqués par non suivi par les partenaires sociaux. Nous avons ici un texte qui peut faire évoluer la situation des femmes dans l'entreprise.

Réunion à Besançon, en juin pendant trois jours, des syndicats Banques Populaires de l'UNSA : Bred, BPBFC, BPVF, BP Occitane absente pour non crédit d'heures car non représentative et SBE pour raisons professionnelles.

Pendant trois jours les militants des trois banques populaires se sont rencontrés, ont appris à se connaître et surtout ont fait le constat que leurs poids respectifs additionnés font de l'UNSA un partenaire incontournable dans les banques populaires. L'UNSA dans les banques populaires a pour ambition de décrocher la représentativité dans le groupe dans les mois à venir.

Notre invité : Serge Huber, secrétaire général du SU-UNSA

Un droit, jamais acquis

Le droit de grève est un moyen de défense de l'intérêt des salariés qui ne s'oppose pas aux intérêts de l'entreprise. A ce titre il est totalement injuste d'ériger la grève en obstacle aux valeurs de l'entreprise.

La grève peut déranger, choquer, indisposer. On peut être « pour » ou « contre » son exercice ou encore souhaiter le conditionner à certaines règles. Chacun a la liberté d'en apprécier l'utilité et la pertinence et enfin d'utiliser pleinement ce droit constitutionnel.

Il est en revanche totalement prohibé de s'y opposer, de quelque manière que ce soit. C'est pourtant une pratique en passe d'être très répandue dans nos entreprises. Nos dirigeants ont en effet érigé en quasi-faute le recours à la grève. Certes rien n'est écrit. Les consignes, répercutées à tous les niveaux de la hiérarchie, sont orales afin de ne pas risquer de s'exposer à une condamnation pour entrave au droit de grève. Délit passible de lourdes sanctions judiciaires.

Quelles valeurs ?

C'est de façon très insidieuse, au fil du temps et des mouvements de grève, que le mal s'est installé. C'est d'abord envers les cadres que le discours a été institué. Ces derniers ont été invités, au nom du partage des « valeurs » de l'entreprise à ne pas participer à un mouvement de grève. A défaut, ils se placeraient en rupture avec ces valeurs, de facto devraient renoncer à leurs fonctions d'encadrement.

Menaces, chantages, promesses

Mais les choses ne restent pas limitées à la sphère dirigeante. Le problème s'aggrave quand ces cadres sont invités de tenir le même discours à leurs subalternes qui eux-mêmes doivent répercuter en cascade les mêmes injonctions. Et l'on atteint des sommets quand les uns et les autres sont jugés sur leurs résultats, à savoir le taux de participation à la grève dans leur service ou agence !

Oyez, preux hérauts

Il faut encore dire que pour la circonstance, un nombre impressionnant de collaborateurs a été promu au rang artificiel de « manager ». De nombreux salariés, que l'on ne sollicite ordinairement que pour un maximum de production, sont pour la circonstance transformés en messagers de la « bonne parole ». La grève, au-delà de son caractère légaliste irréfragable, est un moyen de contestation parmi d'autres reconnu aux salariés pour s'opposer à des politiques sociales contestables et a permis de faire avancer la cause salariale.

Si personne n'est obligé de faire grève, le respect de ce droit s'impose à tous.



Sommaire

Article P2-3

- When in Rome, do as the romans do ou le droit de travailler en français en France

Brèves P2 et P4

- AXA
- Pré-retraites
- LCL
- Modalité de mise en oeuvre de la loi relative à légalité salariale Réunion à Besançon

Article P4

- Notre invité : Serge Huber, secrétaire général du Syndicat Unifié/UNSA des Caisses d'Épargne

FÉDÉRATION NATIONALE DES BANQUES, ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

RESPONSABLE :

LUC MARTIN-CHAUFFIER

21 RUE JULES FERRY

93170 BAGNOLET

TÉL : 01 48 18 88 22

TÉL : 01 48 18 88 58

FAX : 01 48 18 88 91

COURRIEL :

bque-ass@unsa.org

rejnero@unsa.org

SITE :

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



Le coq et la fourmi

Le coq, tout le monde a compris, c'est nous, les français. Toujours prêts à pousser un cocorico, même sans raison. Que Mme Poule soit satisfaite ou pas. Nous vendons un Airbus, cocorico, même si l'avion en question n'est pas que français.

Le volatile énerve mais ceux qu'il représente ont malgré tout quelques qualités. Ils ont su jusqu'à présent défendre un certain nombre de droits et de valeurs, des spécificités qui font que dans le monde, ils sont reconnus par tous. Le véhicule principal des cocoricotiers est leur langue, le français. Belle langue, adoptée et utilisée par d'autres peuples et que tous les autres s'accordent à trouver belle même si elle est difficile. Cette langue est motrice dans la résistance pour la diversité culturelle.

Très bien. Mais la fourmi dans tout ça ? La fourmi, elle, parle du nez, mange des hamburgers qui rien qu'en les regardant, tu prends un kilo. La fourmi, partout où elle passe, imprime son mode de vie. Son arme principale, sa langue, l'anglo-américain. Facile à apprendre, car pauvre en vocabulaire. Tous ceux qui l'utilisent croient parler anglais alors qu'ils parlent « globish », un américain passe partout de 500 mots environ. La fourmi lamine tout sur son passage. Ainsi, chaque jour insidieusement, elle persuade le monde entier que sa langue est la langue mondiale, celle qui permet les échanges commerciaux, financiers, culturels, politiques, etc...

Par le « protocole de Londres » les brevets européens pourront être déposés soit en anglais, soit en allemand, soit en français. Ce qui veut dire que les brevets en anglais l'emporteront par facilité pour leurs initiateurs.

Cela peut paraître anodin, mais en fait la fourmi avance à petit pas mais inexorablement. Le but est de faire en sorte que la langue de tous soit l'anglo-américain. Les remparts constitutionnels, juridiques, céderont si les peuples ne résistent pas. Chacun a le droit de travailler dans sa langue. C'est vrai pour les 25 pays de l'Union européenne comme pour le reste du monde.

La fourmi, elle, parle anglais, c'est sa langue, elle domine par la maîtrise de ce vecteur tous les secteurs de l'économie mondiale.

La bonne compréhension d'un texte dans le travail est un facteur de sécurité. La mauvaise interprétation de textes, par non compréhension, est un facteur d'accidents du travail et de dangers pour les usagers et les clients.

Les italiens, les grecs, les espagnols, les portugais, en tout 11 pays de l'UE refusent de ratifier le « protocole de Londres », la France doit faire comme eux.

Développer l'étude et l'utilisation des langues est indispensable et enrichissant, en imposant une à tous est mortifère pour la diversité culturelle.

Luc Martin-Chauffier

AXA : UDPA-UNSA écrit au Ministre, M. Eric Besson, chargé de la prospective et de l'évaluation des politiques publiques

La TVA sociale au placard : AXA délocalise 1500 emplois au Maroc

« Les organisations syndicales d'AXA ont été réunies le 6 septembre pour étudier un projet d'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des carrières (GPEC). En toile de fond, pour une économie limitée à 0,23 % de son chiffre d'affaires, la direction d'AXA France a décidé de poursuivre son plan de délocalisation de 1500 emplois au Maroc, ce qui signifie 1500 postes de travail en moins dans 16 villes de province et en Ile de France ! Pour l'UDPA-UNSA d'AXA, ce projet de GPEC est destiné à accompagner la reconversion de salariés impactés par ce projet de délocalisation et les fermetures de sites administratifs qui en seront la conséquence directe. Pour notre organisation, ce projet est inadmissible et l'Etat se doit de prendre des mesures rapides anti-délocalisation afin de favoriser le maintien de l'emploi en France : 1500 emplois transférés, ce sont autant d'emplois en moins, ce sont 1500 cotisants perdus pour les cotisations aux régimes sociaux, mais 1500 chômeurs en plus qui auront besoin d'allocations, ce sont des dommages considérables à l'activité économique locale avec les emplois induits perdus... et le tout pour augmenter si peu les seuls bénéficiaires d'AXA. S'agissant de la TVA sociale, le législateur ne devra pas oublier les entreprises non assujetties à la TVA comme les Assureurs et les Mutuelles, et qui délocalisent. Le législateur doit trouver la solution pour que les tâches administratives qu'elles délocalisent à l'étranger pour échapper aux cotisations sociales et aux impôts locaux, soient taxées comme si elles avaient été effectuées en France, afin d'alimenter les régimes de retraite, la Sécurité Sociale et les collectivités. TVA sociale ou non, des mesures anti-délocalisations sont indispensables pour assurer le maintien des retraites, des dispositions sociales et soutenir l'emploi en France. »

PRÉ-RETRAITES

Le recours aux préretraités reste fréquent dans les entreprises

Malgré la suppression progressive des cessations anticipées d'activités financées par l'Etat et l'allongement des durées de cotisation, les entreprises continuent de s'appuyer en priorité sur les préretraités dans le cas de restructuration. En cas de plans de restructuration, les préretraités restent un outil très prisé à double titre : il permet de réduire les licenciements et de limiter la grogne sociale. Depuis un an, Aribus, Alcatel, Arkema, Nestlé et Merck en ont ainsi proposé à leurs salariés. Au grand dam du gouvernement, qui voit le taux d'emplois des plus de 55 ans stagner autour de 38 %, loin de l'objectif de 50 % à l'horizon de 2010 fixé par le Conseil européen de Lisbonne. Alors qu'elles continuent de recourir en priorité aux préretraités pour dégraisser, toutes les grandes entreprises ont entamé, ou conclu, des négociations internes en faveur de l'emploi des salariés âgés.

LCL :

**un nouvel accord de préretraites maison permet le
départ anticipé de 3017 salariés de 57 ans au moins**
Le LCL (Le Crédit Lyonnais) et trois syndicats (CFE-CGC, CFTC,

When in Rome, do as the romans do ou le droit de travailler en français en France

Un accord dit « le protocole de Londres » signé par la France mais non encore ratifié prévoit que les brevets européens pourront être déposés soit en français, anglais ou allemand. Ce qui veut dire que la traduction des brevets dans les langues nationales ne sera plus obligatoire par leurs auteurs.

Des pays s'opposent à ce protocole, c'est le cas de l'Italie, de l'Espagne, du Portugal, de la Grèce et de l'Autriche. Ils maintiennent ainsi leur langue technologique et langue de travail.

L'anglais ou plutôt un mauvais anglo-américain est utilisé de plus en plus dans les entreprises aux niveaux les plus élevés comme langue de travail. Evidemment les vrais vainqueurs sont les vrais anglophones, les autres s'auto-handicapent par un renoncement à l'utilisation de leur langue au profit de ce qu'ils pensent être la langue dominante et mondiale.

L'utilisation du français en France, du grec en Grèce, de l'espagnol en Espagne, etc... est primordiale pour la diversité culturelle mais aussi pour la sécurité du travail car la langue est un outil majeur du travail au quotidien. Ne pas appréhender cet outil c'est aller au devant d'accidents du travail.

Nous reproduisons des extraits d'une contribution dans le Lamy Social de septembre de M. Alain Supiot, professeur à l'Université de Nantes, sur les « langues de travail ». Cet article éclaire les enjeux, les droits et devoirs en matière d'utilisation des langues de travail. Nous avons pris soin à ne pas dénaturer son texte.

Un collectif de syndicaliste CGC-CFTC-CGT et UNSA s'est constitué pour la défense de la langue française comme langue de travail en France. L'UNSA est représentée par Franck Grandmaison de chez AXA-Technique.

« En 2004/2005, 23 malades de la prostate traités par radiothérapie ont été victimes de surdosages à l'hôpital d'Epinal. Cet accident est le plus grave jamais survenu en France dans l'usage médical des rayonnements ionisants. Selon le rapport d'enquête de l'IGAS qui dresse ce bilan, cet accident résulte d'erreurs de paramétrage, dues notamment au fait que les manipulateurs ne disposaient d'aucun guide d'utilisation en langue française du logiciel utilisé. L'interface de ce logiciel était rédigée en anglais et cet accident illustre l'importance de la question des langues de travail.

Des accidents du même type ont été révélés en Allemagne, où 47 malades opérés entre mai 2006 et mars 2007 ont été victimes d'une erreur d'implantation d'une prothèse du genou, les médecins s'étant trompés dans la traduction des instructions données seulement en anglais par la firme Smith & Nephew qui commercialise ces prothèses.

When in Rome, do as the romans do :

ce vieux proverbe anglais, qui prescrit de suivre les usages du lieu où l'on se trouve, exprime la règle linguistique qui prévaut en matière de relations de travail. De même que la loi normalement applicable est celle du lieu de travail, de même la langue dont on doit user en principe dans une entreprise installée en France est le français. L'article 2 de la Constitution disposant que « la langue de la République française est le français », s'impose au législateur, mais il lui incombe de concilier ce principe avec celui de la liberté de communication et d'expression, ce qui en réduit la portée, spécialement dans les entreprises privées qui ne sont pas chargées d'une mission de service pu-

blic. Ces entreprises sont toutefois soumises aux nombreuses dispositions du Code du travail qui imposent l'usage du français. C'est tout d'abord la langue du marché du travail. Les offres d'emploi doivent être rédigées en français dès lors que l'emploi est offert par une entreprise française ou que le travail doit être exécuté en France. Les travailleurs étrangers qui souhaitent s'installer durablement en France doivent justifier d'une « connaissance suffisante de la langue française sanctionnée par une validation des acquis ou l'engagement à l'acquiescer », et la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française font partie des objectifs de la formation professionnelle. Le français est ensuite la langue des conventions et règlements du travail : du contrat de travail, des conventions et accords collectifs, du règlement intérieur et plus généralement de « tout document comportant des obligations pour le salarié ». La sanction de cette obligation est l'inopposabilité au salarié à qui elles feraient grief des dispositions rédigées dans une langue étrangère. Le français est enfin la langue de travail dans laquelle doit être rédigé « tout document comportant (...) des dispositions dont la connaissance est nécessaire (au salarié) pour l'exécution de son contrat de travail ».

Cette dernière règle est de loin la plus exigeante puisqu'elle oblige l'employeur à fournir une version française de tous les écrits qu'il juge nécessaire à l'organisation et la réalisation du travail. C'est pourquoi beaucoup d'entreprises préfèrent ignorer et présument de leurs salariés la capacité de lire en anglais les logiciels, notes de service ou documents techniques liés à leur travail. La maîtrise de l'anglais devient alors subrepticement une condition d'accès ou de maintien dans tous les

emplois, même les plus modestes et les plus éloignés de tout contact avec les étrangers. Face aux problèmes d'emploi et de sécurité qui en résultent, certaines institutions représentatives du personnel se fondent désormais sur l'article L.122-39-1 du Code du travail pour réclamer devant le juge civil des traductions françaises de toute la documentation et des logiciels de travail. Une première affaire, actuellement pendante devant la Cour de cassation concerne General Electric Medical Systems. Devant l'anglicisation de l'environnement de travail et après échec des procédures de réclamation internes, le comité d'entreprise et les CHSCT ont saisi le juge pour obtenir une version française des logiciels et des documents relatifs à la formation du personnel, à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'aux produits fabriqués. Le TGI, puis la Cour d'appel de Versailles leur ont donné satisfaction et ordonné sous astreinte la mise à disposition de versions françaises des logiciels et documents litigieux. La même sanction a été prononcée depuis par le TGI de Nanterre, dans une affaire semblable concernant l'introduction de deux logiciels comptable et commercial par la société Europ assistance. Ces décisions sont les premières à s'être prononcées sur l'équilibre, voulu par la loi, entre la primauté de principe de la langue française et la possibilité d'user légitimement d'autres langues.

La légitimité du recours à d'autres langues

Le régime linguistique établi par le droit du travail n'est pas le monolingue, car l'usage de plusieurs langues dans l'entreprise peut être légitime, soit en raison de la nécessité, soit en raison de la liberté d'expression.