

AU CRÉDIT FONCIER : TOUT VA BIEN...



SEPTEMBRE 2017

Le 20 Février dernier, la Direction du Crédit Foncier et les organisations syndicales représentatives ont signé 5 accords d'entreprise dont 1 accord révisant à la baisse notre socle social de 2008 et 1 accord spécifique au temps de travail découlant du premier. ILS SONT INUTILES ET NUISIBLES AUX SALARIÉS. Le Crédit Foncier et le Groupe BPCE se portent bien !

LA BONNE SANTÉ DU CRÉDIT FONCIER...

Le bénéfice net du Crédit Foncier en 2016 est en forte augmentation. Avec des encours de crédits s'élevant à 92,5 milliards d'euros et une production de crédit de 9,6 milliards d'euros, le Crédit foncier affiche un produit net bancaire (PNB) de 797 millions d'euros et un bénéfice net de 57 millions d'euros. Ce résultat est même en augmentation de 18 % par rapport à 2015. A cela, s'ajoute un coût du risque en net repli, y compris par rapport au produit net bancaire. Le coût du risque est de 120 millions d'euros en 2016 (soit 15 % du PNB) alors qu'il était de 237 millions d'euros en 2015 (soit 28 % du PNB). Tout va bien concernant les résultats du Crédit Foncier.

... ET DU GROUPE BPCE

Concernant le Groupe BPCE, en 2016, les encours ont augmenté, tout comme le bénéfice net. Les encours de crédits (banque commerciale et assurance) s'élèvent à 514 milliards d'euros (+ 3,7 % en 1 an) et ceux de l'épargne à 663 milliards d'euros (+ 1,7 % en 1 an). Avec une production de crédits de 100 milliards d'euros, et un produit net bancaire de 23,4 milliards d'euros, le groupe affiche un bénéfice net de 3,4 milliards d'euros en augmentation de 7,6 % en 1 an ! Là encore, tout va bien pour le groupe. La solvabilité pour le Groupe BPCE est également en augmentation et supérieure à la moyenne des grandes banques

françaises (groupe BPCE compris). Le ratio de solvabilité mesuré par le CET1 est de 14,3 % en 2016 contre 13 % en 2015. Il est également au dessus de la moyenne des 5 grands groupes bancaires français (13,2 %).

IMMOBILIER, UNE ANNÉE 2016 EXCEPTIONNELLE

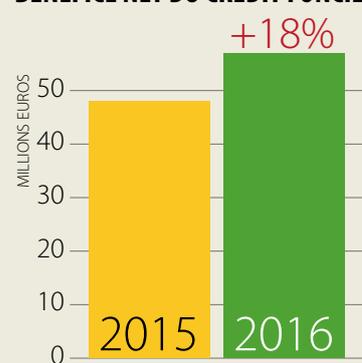
Pour l'immobilier, 2016 a été une année exceptionnelle : la baisse des taux des crédits a soutenu les ventes (+15 % par rapport à 2015 pour un grand réseau d'agences immobilières) et les prix. 800 000 transactions ont été enregistrées dans l'ancien soit un record.

DES PROJECTIONS ÉCONOMIQUES ET IMMOBILIÈRES OPTIMISTES

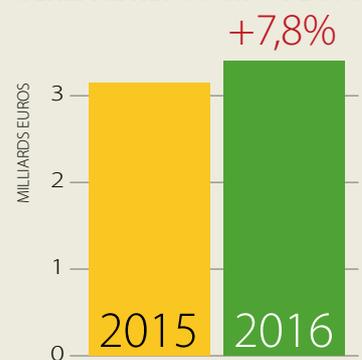
Entre 2014 et 2017, le volume de crédits à l'habitat (neuf, ancien, travaux) a augmenté de 33 % en France passant de 120 à 160 milliards d'euros. Pour 2017, la conjonction d'une forte demande, d'une inflation plus élevée, des taux d'emprunt de l'Etat à la hausse et d'une probable augmentation des taux de la BCE (Banque centrale européenne) en fin d'année, provoquent une augmentation des taux d'intérêts des banques, leur permettant d'augmenter leurs marges.

TOUT CES ÉLÉMENTS DEVRAIENT PERMETTRE AUX SALARIÉS DU CRÉDIT FONCIER DE BÉNÉFICIER DES RETOMBÉES DE LEUR TRAVAIL.

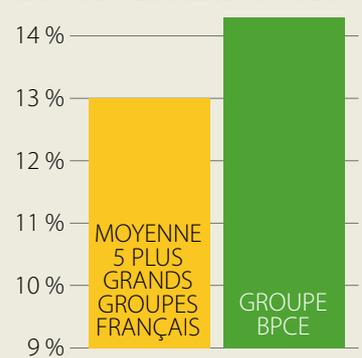
BÉNÉFICE NET DU CRÉDIT FONCIER



BÉNÉFICE NET DU GROUPE BPCE



RATIO DE SOLVABILITÉ GROUPE BPCE



... SAUF POUR LES SALARIÉS

Malgré les bons résultats du Crédit foncier et du groupe BPCE ces dernières années, les accords d'entreprise récemment signés sont réellement nuisibles pour les salariés. Ils leur imposent d'énormes pertes en matière de temps de travail et de rémunérations notamment.

Les salariés se voient ainsi sacrifiés avec la **perte au minimum de 4 à 6 jours de congés**, minimas sa-

lariaux conventionnels d'entreprise à l'ancienneté : minima salariaux de branche professionnelle AFB pour les salariés nouveaux entrants en CDI, figés pour les salariés déjà embauchés en CDI, jusqu'au rattrapage de ceux-ci par ceux de la grille de branche professionnelle AFB qui s'appliquera alors.

Le droit des femmes bafoué avec d'importantes pertes en matière de congé maternité. La durée et l'indemnisation du congé materni-

té à plein salaire (hors prolongation éventuelle) passent :

- pour le premier et le deuxième enfant de 30 à 16 semaines ;
- pour le troisième enfant ou plus de 33 à 26 semaines ;
- pour les naissances de jumeaux de 41 semaines à 34 semaines.

Le Crédit foncier s'aligne ainsi sur la durée légale. La Loi précise pourtant que : « Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des durées de congé plus importantes ».

ACCORD TEMPS DE TRAVAIL : PERTES EN JOURS DE TRAVAIL PAR STATUT DES SALARIES ET PAR REGIME (À COMPTER DU 01/01/2018)

STATUT DU SALARIE	TMB ET CADRES INTEGRES (A TEMPS PLEIN)				CADRES AUTONOMES (A TEMPS PLEIN)			
	REGIME CHARENTON		REGIME HORS CHARENTON		REGIME CHARENTON		REGIME HORS CHARENTON	
REGIME DE TRAVAIL	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES
TYPE DE CONGES / ACCORDS	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES	AVANT	APRES
JOURS DE CONGES ANNUELS	30	30	30	30	30	30	30	30
JOURS FERIES HORS WE (2017)	9	0	9	0	9	0	9	0
PONTS	2	1	2	1	2	1	2	1
VEILLES DE FETES	1	0	1	0	1	0	1	0
JOURS FLOTTANTS	6	0	4	0	5	0	4	0
JOURS DE FRACTIONNEMENT	0	2	0	2	0	2	0	2
RTT	8	0	8	0	11	0	11	0
RTT + JOURS FERIES HORS WE	0	17	0	17	0	20	0	20
TOTAL	56	50	54	50	58	53	57	53
PERTE EN NOMBRE DE JOURS	0	6	0	4	0	5	0	4

SALAIRES ET PERTES PAR CLASSIFICATION - VALEURS BRUTES MOYENNES 2016 POUR UN SALARIE A TEMPS PLEIN

(source pour valeurs salaires mensuels bruts = Bilan social 2016) - PERTES A COMPTER DU 01/01/2018

Références annuelles de travail : TMB + cadres intégrés : 1600 H ; cadres autonomes : 209 jours

Référence annuelle de jours non travaillés pour les cadres autonomes : 250 jours

CLASSIFICATION	MENSUELS	ANNUELS	QUOTIDIENS	TAUX HORAIRE	JOUR NON TRAV	PERTE 4 JOURS	PERTE 5 JOURS	PERTE 6 JOURS
B	2 800 €	36 400 €	171,70 €	22,74 €	171,76 €	687,05 €	858,81 €	1 030,58 €
C	3 000 €	39 000 €	183,96 €	24,37 €	184,03 €	736,13 €	920,16 €	1 104,19 €
D	3 200 €	41 600 €	196,23 €	25,99 €	196,30 €	785,20 €	981,50 €	1 177,80 €
E	3 100 €	40 300 €	190,09 €	25,18 €	190,17 €	760,66 €	950,83 €	1 140,99 €
F	3 200 €	41 600 €	196,23 €	25,99 €	196,30 €	785,20 €	981,50 €	1 177,80 €
G	3 500 €	45 500 €	214,62 €	28,43 €	214,70 €	858,81 €	1 073,52 €	1 288,22 €
H INTEGRE	4 100 €	53 300 €	251,42 €	33,30 €	251,51 €	1 006,04 €	1 257,55 €	1 509,06 €
H AUTONOME	4 100 €	53 300 €	255,02 €	33,78 €	213,20 €	852,80 €	1 066,00 €	1 279,20 €
I	4 800 €	62 400 €	298,56 €	39,54 €	249,60 €	998,40 €	1 248,00 €	1 497,60 €
J	6 100 €	79 300 €	379,43 €	50,26 €	317,20 €	1 268,80 €	1 586,00 €	1 903,20 €
K	7 800 €	101 400 €	485,17 €	64,26 €	405,60 €	1 622,40 €	2 028,00 €	2 433,60 €
HC	14 200 €	184 600 €	883,25 €	116,99 €	738,40 €	2 953,60 €	3 692,00 €	4 430,40 €

**DU 26 SEPTEMBRE AU 3 OCTOBRE
VOTEZ POUR LA CGT ET GAGNEZ SUR VOS REVENDICATIONS**

POUR DES ACCORDS FAVORABLES AUX SALARIÉS

L'impact anti-social de la Loi El Khomri dite «*Loi Travail*» sur les accords d'entreprises est considérable. L'inversion de la « hiérarchie de normes » (concerne la durée du travail et aux congés) permet à ce qu'un **accord d'entreprise défavorable au salarié prime par rapport à un accord de branche professionnelle plus favorable lequel peut primer de la même manière sur la Loi (article 8)**. Chaque entreprise dispose ainsi de son propre «*code du travail*» favorisant ainsi le «*dumping social*» entre entreprises. La Loi prévoit qu'il en sera de même pour d'autres thèmes à compter du 1er Janvier 2019 (article 1er).

La possibilité de devoir travailler certaines semaines 48 heures (durée maximale hebdomadaire légale) et 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives. **La Loi El Khomri permet de travailler en moyenne 46 heures hebdomadaires** sur 12 semaines consécutives suite à un accord d'entreprise.

L'acquisition du 13e mois proportionnel au temps de travail effectif (l'arrêt maladie n'est pas considéré comme du temps de travail effectif) Cadres autonomes : Dans l'entreprise, **la durée du repos quotidien minimum passera de 13 heures à 12 heures**, impliquant la possibilité pour les cadres autonomes de travailler jusqu'à 12 heures par jour sans supplément de salaire.

«*Oubli de congés pour événements familiaux* figurant dans la Loi » : l'article 9 de la Loi El Khomri ajoute, en plus du terme «*conjoint*», le terme «*concubin*» pour l'événement «*dé-*

cès du conjoint du salarié ou du partenaire lié par PACS»; ajout du congé familial : «*annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant*» : droit à 2 jours légaux.

LA CGT CREDIT FONCIER DEMANDE DONC LA SIGNATURE D'UN AVENANT A L'ACCORD SUR LE SOCLE SOCIAL

La volonté antisociale de la Direction de **réduire la masse salariale, donc les effectifs, sans justification économique et financière** logiques risque de dégrader l'état de santé des salariés suite à une charge de travail accrue dans un contexte de **suppression des 5 CHSCT Régionaux** à l'occasion des prochaines élections professionnelles.

Des accords signés suite aux chantages de la Direction :

- la menace de dénoncer l'ensemble du socle social pour obtenir la révision des points importants auxquels elle voulait s'attaquer.
- la signature des accords socle social et temps de travail conditionnée impérativement à la signature de l'accord dit «*GPDR2*» (plan de départ en retraite).
- la mise en œuvre d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), c'est-à-dire un plan de licenciements, au cas où l'accord «*GPDR2*» n'était pas signé.

LA CGT CREDIT FONCIER S'OPPOSE A DES ACCORDS GAGNANT-PERDANTS.

Ces accords sont gagnant pour la Direction et perdants pour les salariés. En effet, faire sans cesse des concessions à la baisse ne permet pas



LES SALARIÉS
NE SONT PAS DES HAMSTERS!

d'améliorer le sort des salariés, lesquels ne font que perdre leurs droits et conditions de travail acquis souvent de haute lutte.

L'histoire a démontré que seuls des mouvements puissants ont permis aux salariés d'obtenir ou de conserver leurs acquis sociaux. A l'inverse, l'absence de réaction permet aux dirigeants des entreprises de renier des acquis sociaux. Par exemple, une lutte a été gagnée en avril 2017 par la CGT : dans le cadre des négociations collectives salariales et suite à un appel à la grève de la CGT, les salariés de TVM (transports voyageurs du Mantois), filiale de la RATP, ont obtenu satisfaction sur 100 % de leurs revendications au bout de 3 jours seulement.

Les « contreparties accordées » par la Direction n'en sont, en réalité, pas.

Certaines proviennent même directement de la Loi. Rédiger à minima une charte de bonne conduite pour le « **droit à la déconnexion** » (régulation de l'utilisation des outils numériques) est une obligation légale pour l'employeur, prévue par l'ar-

ticle 55 de la Loi El Khomri et faisant partie des rares avancées. Ce droit a été obtenu par l'UGICT-CGT (la CGT Cadres) le 4 septembre 2014. La CGT Crédit Foncier demande donc l'ouverture immédiate de négociations pour un accord d'entreprise sur ce thème.

Le « **congé proche aidant** » (non rémunéré) : article 53 de la Loi du 18 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement - 1 an d'ancienneté nécessaire pour en bénéficier.

L'intéressement est aléatoire. Il suppose des bénéfices par l'entreprise et son montant distribué dépend de son mode de calcul. Par ailleurs, il n'est pas soumis à des cotisations sociales.

La CGT Crédit Foncier, ses instances et ses militants, proposent au débat les revendications suivantes.

POUR TOUS LES SALARIÉS

✚ **Une réelle reconnaissance des qualifications** : requalification de la classification des emplois vers le haut, augmentation salariale des femmes pour une égalité salariale

Femme-Homme dans une même classification, rattrapages des salaires des jeunes, salaires à l'embauche décents.

✚ **Des garanties d'évolution de carrière** : niveau de passage à une meilleure classification personnelle ou fonctionnelle garanti après 5 ans dans la même classification, les formations longues renforcées.

✚ **Avances sur salaire** : En cas de besoin pour le salarié, possibilité d'obtenir, une fois par an, suite à sa demande une avance sur salaire à hauteur d'un mois de salaire de base remboursée par prélèvements sur le salaire mensuel en 10 échéances.

POUR LES CADRES AUTONOMES

✚ **Considérer le dépassement de la durée moyenne hebdomadaire** de travail de référence sur une période de 12 semaines consécutives **comme des heures supplémentaires** ouvrant droit à compensation.

✚ **Abaisser le nombre de jours travaillés à 200 jours** (également demandé par l'UGICT CGT, la CGT cadres).

✚ **Le salarié doit pouvoir choisir son statut** (cadre intégré ou autonome) et être effectivement protégé contre les conséquences de son éventuel refus du forfait jours.

POUR UNE MEILLEURE
RÉPARTITION DES BÉNÉFICES

© sergeyvasutin - Fotolia

**DU 26 SEPTEMBRE AU 3 OCTOBRE
VOTEZ POUR LA CGT ET GAGNEZ SUR VOS REVENDICATIONS**