



## ... 23 euros bruts de plus par mois pour la moitié d'entre nous : une misère !

zoom sur

0,8% avec un plancher de 300 €. Ainsi se clôt une négociation sur les Augmentations Générales de Salaires. Pour plus de la moitié des salariés, l'accord signifie une augmentation mensuelle brute de 23€. C'est mieux que rien, mieux qu'ailleurs dit-on dans les rangs des signataires et côté direction. C'est une autre logique qu'il faut promouvoir : celle de la répartition des richesses.

C'est un triste dénouement, une misère ! Cet accord injuste est rendu possible avec l'aval de trois organisations syndicales (FO, CFTC et SNB).

### Un accord injuste

- Les salariés perçoivent en rémunération pérenne **moins que l'an dernier** alors que le groupe CM11/CIC voit son résultat 2014 augmenter et atteindre des sommes jamais égalées !

- 0,86% de la masse salariale c'est-à-dire 15,5 millions pour 43000 salariés quand Michel LUCAS percevra à lui seul 550k€ de prime de départ !

- Céder à la direction alors que cette dernière n'a jamais donné suite à la demande intersyndicale d'un intéressement complémentaire de 1% de la masse salariale, pourtant soutenue par 8000 signatures !

Entrer dans la logique voulue par les dirigeants est dangereux. Elle vise à réduire, année après année, la part dévolue aux

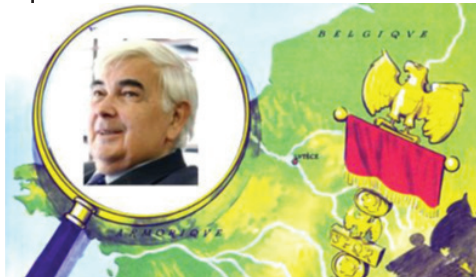
Augmentations Générales de Salaires. Elle conduit au fil du temps à **réserver les augmentations à celles et ceux que les directions jugent performants et méritants**. C'est bien la logique du patronat, du Medef que l'on retrouve ici à l'œuvre.

### Imposer une autre logique : celle de la répartition des richesses

Défendre la reconnaissance du travail passe en effet par le refus net de l'injustice. L'entreprise accumule les richesses mais celles et ceux qui les créent, n'en récoltent que les miettes, les rogatons.

### CM11-CIC

**Tout le groupe est spolié... Tout le groupe ? Non !! Un Dirigeant venu de Bretagne résiste encore et toujours à l'érosion du pouvoir d'achat.**



(source : rapport annuel CIC 2012, page 49)

Le Président M. LUCAS, qui vient de démissionner de son mandat de Président du CIC, emportera à cette occasion la « modique » somme de 550 000 € au titre de prime de fin carrière !

La CGT ne cesse de le dire et de l'écrire, pour changer la donne il faudra que les salariés prennent les choses en main. Cette logique du patronat en général, de la direction du groupe CM11/CIC ne cessera d'engendrer ses pernicieux effets que lorsque les salariés s'en mêleront et feront valoir leurs droits et leurs exigences d'une autre répartition de la richesse qu'ils produisent. Ils trouveront la Cgt avec eux, une Cgt/ CIC qui refuse la résignation car la justice sociale ne se marchande pas elle se conquiert.

La Cgt a décidé au démarrage de la négociation, de baisser un peu ses prétentions pour s'inscrire dans une dynamique intersyndicale. Un moyen de faire pression sur la direction. Mais sans le rapport de forces, la négociation n'est qu'apparence, c'est la direction qui impose ses vues. ▲

### nos droits

## un courriel peut constituer un avertissement !

*Dans un tel cas, aucune autre sanction n'est possible.*

Un courriel dans lequel l'employeur formule des manquements à des règles et procédures internes et invite impérativement le salarié à s'y conformer constitue un avertissement.

Les mêmes faits ne peuvent donc donner lieu à un licenciement. C'est en ce sens qu'a conclu la cour de cassation dans un arrêt remarqué du 9 Avril 2014. Cette décision doit

inciter les employeurs à une rédaction prudente lorsqu'ils souhaitent adresser non pas un avertissement mais un rappel à l'ordre à un salarié. En effet, la frontière entre ces deux écrits est ténue.

Pour la Cour de Cassation, sont considérés comme avertissements les courriels ou lettres invitant de façon impérative le salarié à cesser ses agissements.

### ⇒ Pantalonnade

En fin de négociation, la direction a proposé une augmentation de 0,75% de la masse salariale assortie d'un plancher de 320€. au lieu de 0,8% et 300 € de plancher. **Les salariés les moins bien rémunérés apprécieront que les signataires aient opté pour un accord moins disant pour les bas salaires ...**

La direction du groupe se félicite de l'évolution des effectifs. Les chiffres globaux font état d'une baisse minime pour CM/CIC de 189 postes sur un total d'effectif du groupe de 70 000 salariés. L'emploi en CDI du groupe CM11/CIC progresse très faiblement de 65 personnes pour s'établir à septembre 2014 à 57 651. Une vision en trompe-l'œil.

## ... des effectifs en trompe l'œil !

Derrière les chiffres globaux, une réalité différente ...

### 2% de baisse dans le réseau

Les effectifs de la banque de détail ont continué leur érosion. C'est ce que révèle le rapport fait par l'expert du Comité du groupe CM11/CIC. La banque de détail a perdu 728 emplois sur la période décembre 2013/Septembre 2014, soit une baisse de 2%.

Le réseau du groupe CIC connaît une diminution sensible des CDI présents sur cette même période puisque la baisse constatée est de 275 soit là aussi une baisse de 2%. Comme les années précédentes, les réseaux ont accusé un nouveau recul

du fait d'un niveau de recrutement inférieur au nombre des départs.

La conclusion est des plus simples, c'est là où se situe la charge essentielle de travail, là où est le client avec ses exigences accrues, que les moyens humains diminuent. Une logique inacceptable pour la Cgt.

“ ... c'est là où se situe la charge essentielle de travail, là où est le client avec ses exigences accrues, que les moyens humains diminuent ... ”

### Fiche pratique

## dons de jours

et rémunération d'une absence pour soins d'un(e) proche

Le Code du Travail prévoit des possibilités d'absences, non rémunérées par l'employeur, dans certains cas de maladie, accident ou handicap d'un proche.

La loi du 9 mai 2014 a instauré le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade.

Un dispositif de solidarité a été mis en place au sein du groupe CM-CIC, afin de permettre, aux salariés concernés, de conserver une rémunération pendant leur absence.

Chaque salarié peut décider de faire un don qui peut porter sur les jours de congés acquis ou de RTT. Le don est définitif et irrévocable. L'employeur s'engage à une alimentation initiale correspondant à 1 jour par tranche de 20 salariés soit 2 200 jours pour tout le groupe CM11/CIC. A son retour, le salarié bénéficiaire retrouve un emploi de qualification et rémunération équivalents à celui précédemment exercé. Le retour au poste antérieur sera privilégié.

La Cgt a fait des propositions tout au long de la négociation. Toutes ses demandes ne sont pas reprises, mais la principale sur la participation de l'employeur à cette solidarité, est partie prenante de l'accord. Elle est peu généreuse. Au fil du temps, en tenant compte du vécu de ce texte, la Cgt du CIC portera sa volonté d'amélioration. En ce sens, elle a décidé - après consultation de ses équipes - de ratifier cet accord.

Vœux 2015 \*\*

## pour une année de victoire sociale

Toute la Cgt du groupe CIC vous souhaite de trouver en 2015 toutes les satisfactions personnelles et professionnelles attendues. 2015 sera aussi l'année pour la Cgt de fêter ses 120 ans. 120 années aux côtés des salariés pour faire progresser leurs droits.

Nous continuerons avec vous, dans les entreprises et dans les structures du groupe à porter vos attentes en termes de salaires, emplois, conditions de travail.

Une bonne résolution à prendre pour cette année nouvelle, rejoindre la Cgt.

Bonne année 2015 à vous et à tous ceux qui vous sont chers.

### Bulletin de contact

- Je désire prendre contact avec la Cgt CIC \*
- Je désire adhérer à la Cgt \* \* (cochez la case)

NOM :

Prénom :

Adresse professionnelle :

Téléphone :

Mail :

- Je souhaite recevoir ... exemplaires de «l'essentiel de la Cgt groupe CIC» pour moi et mes collègues adressés sur mon lieu de travail.
- autre demande :

à renvoyer à : Cgt CIC 32, rue de Provence 75009 Paris