

## Négociations annuelles obligatoires BPCE APS

Négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail – Bloc 2 – Loi Rebsamen

### Protection sociale complémentaire des salariés :

La direction indique que ce thème est traité par l'accord NATIXIS « nouvelle mutuelle santé » mis en application au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Vos élus CGT BPCE APS y ont participé.

Une négociation pour une prévoyance groupe est prévue en 2019 (sauf changement de date).

### Egalité femme/homme :

Au début de cette négociation, la direction a indiqué aux organisations syndicales « **qu'il n'y avait pas de sujet** » sur ce point. Vos élus CGT ont du insister pour que ce sujet soit traité et des chiffres sur les rémunérations ont été demandés.

Ces chiffres ont démontrés qu'il y a bien un sujet : **la différence de rémunération entre les femmes et les hommes, non cadre et cadre, est bien confirmée avec un creusement très important pour les cadres depuis 2015.**

Pour 2017, pour les non cadres, **en moyenne annuelle**, les femmes gagnent 827 euros de moins que les hommes. La tendance est à la baisse puisque cet écart s'est réduit depuis 2015 (1021 euros en 2015).

Pour les cadres, la différence est encore plus flagrante. **En moyenne annuelle**, les hommes cadres gagnent **8835 euros de plus** que les femmes cadres. Sur ce second point, la direction nous a indiqué en séance qu'il y a eu un changement de présidence et direction RH qui pourrait expliquer cette différence. Nous l'entendons et rappelons également qu'en 2015 cette différence était déjà de 4571 euros, 5257 euros en 2016 et cela alors que la présidence était féminine...

		Cadre	non cadre
2015	Hommes	47306	27051
	Femmes	42735	26030
	Ecart hommes/femmes	4571	1021
2016	Hommes	48277	27505
	Femmes	43020	26363
	Ecart hommes/femmes	5257	1142
2017	Hommes	48550	27599
	Femmes	39715	26773
	Ecart hommes/femmes	8835	826
		Cadre	Non Cadre
Taux d'évolution salaire moyen femme 2015/2017		-7%	3%
Taux d'évolution salaire moyen homme 2015/2017		3%	2%



Vos élus CGT ont bien conscience que ces écarts ne pourront être réduits en une journée, une semaine ou un mois. Cependant, nous avons demandé un engagement clair de la direction pour réduire ces écarts de salaire entre les hommes et les femmes, non cadre et cadre, afin d'être au plus près de l'égalité salariale et la mise en place d'une commission de suivi sur ce sujet.

Lorsque nous avons reçu le projet d'accord de cette négociation, aucun engagement écrit de la direction n'a été spécifié. Nous en concluons donc que ce sujet de l'égalité salariale femmes hommes n'est pas un sujet prioritaire pour la direction.

Pourtant, le gouvernement actuel va soumettre prochainement, un projet de loi visant à sanctionner financièrement les employeurs qui ne respecterait pas ce principe d'égalité salariale.

**Vos élus CGT continueront de se battre pour un juste équilibre des rémunérations, pour les évolutions professionnelles trop peu présentes chez BPCE APS.**

### Négociations annuelles obligatoires BPCE APS

Négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail – Bloc 2 – Loi Rebsamen

#### Le handicap, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi :

La direction indique que ce thème est régi par l'accord handicap NATIXIS intégrée (applicable au sein de BPCE APS). Cet accord a été validé par notre syndicat CGT et des élus CGT de BPCE APS ont également participé à son élaboration.

#### La pénibilité :

La direction précise que les seuils d'exposition aux risques ne sont pas dépassés par notre activité et invitent le CHSCT à être vigilant sur ce thème.

Des groupes de travail ont également été mis en place.

La médecine du travail a confirmé, notamment au niveau des seuils de sonorités, que les plateaux téléphonique ne dépassent pas ces seuils.

Vos élus CGT souhaitent que des mesures concrètes soient prises par la direction afin d'améliorer les conditions et le confort de travail.

#### Droit d'expression :

La direction renvoie ce thème à l'accord de droit syndical en cours de négociation.

Un projet d'accord a été transmis aux organisations syndicales ( voir notre prochaine communication sur ce sujet ).

#### La qualité de vie au travail :

Ce sujet est actuellement traité avec le travail sur les irritants et les groupes de travail / ateliers mis en place depuis le début de l'année.

#### Le droit à la déconnexion

La direction indique que l'outil de gestion des temps s'assure des temps de repos et de congés. Deux accords QVT et télétravail NATIXIS Intégrée traitent de ce sujet.

Un accord groupe sur la déconnexion est en cours de négociation en ce moment.

#### En résumé :

Les accords NATIXIS Intégrée prennent une large partie des thèmes de cette négociation.

Vous comprenez donc l'importance de participer aux négociations Natixis, chose que vos élus CGT BPCE APS font depuis 2016.

Les élus CGT auraient souhaités que des mesures complémentaires, spécifiques à BPCE APS, soient prises par la direction puisque juridiquement, rien ne l'en empêche...

Le thème de l'égalité salariale a été défendu par vos élus CGT car un vrai sujet existe. Nous constatons que la direction n'y a pas porté toute l'importance que cela aurait dû.

### contact

CGT BPCE APS  
cgt.bpce.aps@gmail.com  
<http://natixis.reference-syndicale.fr/>  
Facebook : [cgt bpce aps](#)  
CGT cadre, ingénieur et technicien :  
<http://www.ugict.cgt.fr/>

#### Bulletin de contact

Je souhaite :  Prendre contact  Me syndiquer

Mes coordonnées : NOM          PRENOM          MAIL :          TELEPHONE :

Site : Dijon - Grenoble - Mérignac - Lens

A transmettre à vos élus CGT ou par mail : [cgt.bpce.aps@gmail.com](mailto:cgt.bpce.aps@gmail.com)