



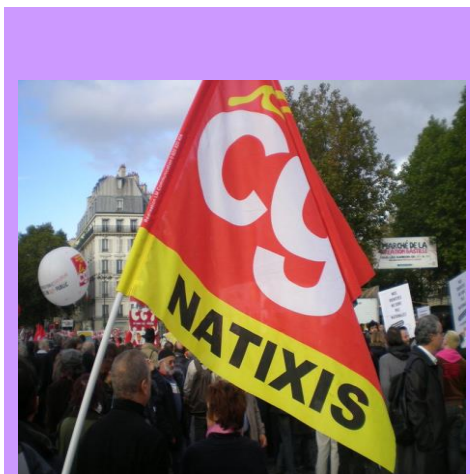
## Dans ce numéro :

- **Transfert BPCE-IT : Seconde réunion d'information le 8 octobre pour les salariés concernés** 2
- **Transfert BPCE-IT (Homère) - Accord de méthode : dernière réunion et peu d'avancées !** 3
- **Nous avons testé pour vous : l'étage « Expérience » de « Parc Avenue ».** 4
- **Discrimination contre les femmes : la CGT assigne la Caisse d'Epargne** 6

En France, les femmes sont payées en moyenne 26 % de moins que les hommes 6

Les hommes représentent 38 % des effectifs, mais bénéficient de 56 % des promotions 6

- **Restez connectés à la CGT ...6**



le Canard  vigilant

Une publication du syndicat CGT Natixis.

Consultez le site intranet :

<http://syndicats.intranatixis.com/cgt/>

Consultez le site internet :

<http://natixis.reference-syndicale.fr/>



Et vous, pas encore syndiqué-e ?





## Transfert BPCE-IT : Seconde réunion d'information le 8 octobre pour les salariés concernés

*Bien évidemment les 148 salariés connectés étaient inquiets, le refus de la direction d'inscrire des principes de "rassurance" dans le préambule de l'accord de méthode est bien dommageable ...*

En plus comme nous l'avons découvert au cours des échanges, l'**étymologie** d'Homère est porteuse de sens : **Homère** (en grec ancien Ὅμηρος / Hómēros, « otage » ou « celui qui est obligé de suivre ». On espère donc que le **CDG n'est pas composé que d'hellénistes distingués ...**

Les sujets les plus souvent remontés sont repris ci-dessous :

Point essentiel du **maintien du salaire à 12 mois**. Car l'outil RH le permet également chez BPCE-IT

Question sur les **indemnités de fin de carrière** pour les salariés concernés.

**L'engagement dans la durée sur la convention collective bancaire** est-il possible ?

Eclaircissement sur les **diverses négociations et leurs temporalités**.

Point sur les aides dites avantages famille, la **mutuelle**, la **participation**, l'abondement mais aussi les **primes sur objectifs**, les jours CET, les congés payés passant sur l'année civile, l'accord handicap, le télétravail, **les jours de récup JF/WE**, les médailles du travail, le **transfert PEE et PERCO**, est-ce un cas de déblocage (non), un projet de groupe fermé, les avantages CSE Natixis/BPCE-IT,

Y aura-t-il la possibilité de négocier une **augmentation collective** pour compenser la perte sur l'abondement, les chèques vacances, le complément familial, la mutuelle ?

Doit-on craindre un parallèle avec ce qui s'est passé au Crédit Agricole (gestion de son informatique confiée à Capgemini) ?

Quid des **augmentations pour l'année 2020** si les salariés basculent en janvier 2021 ?

Qu'en est-il pour les **8 collègues de Workplace sur les datacenters** ?

En conclusion les salariés étaient demandeurs de la **participation de toutes les organisations syndicales** pour les prochaines réunions, ce qui serait un "**signal fort**". Bien évidemment nous y sommes favorables dans l'intérêt des salariés.





## Transfert BPCE-IT (Homère) - Accord de méthode : dernière réunion et peu d'avancées !

---

*C'est comme pour les chasseurs, y a les bons accords de méthode et les autres ...*

Chacune des Organisations syndicales présentes à la réunion a demandé l'**inscription dans le préambule de principes rassurants pour les salariés** (Maintien des sites, engagement de 36 mois sur l'emploi, Net social ...). Oui mais voilà ces sujets relèvent de l'autre négociation, celle à venir. Et du côté Direction on reconnaît que c'est bien l'objet des négociations mais qu'**on ne veut pas l'écrire ... Ces indications étaient pourtant présentes dans l'accord de méthode du projet "SMITH"**. Mais nos Directions revendiquent de ne pas forcément procéder comme pour le précédent transfert. De notre côté nous ne sommes pas opposés à **reprendre ce qui était correct pour le projet "SMITH" ...**

Prenant prétexte de l'**absence d'unanimité de la délégation syndicale** sur le sujet de la représentation, la Direction balaie la question d'un représentant de part et d'autre pour les OS non représentatives. Suite à une remarque mathématique sur la divisibilité du nombre 45 par 4 participants, nos directions ont royalement porté les nouveaux moyens à 48h00 mensuelles.

Sur la présence des **experts**, le principe serait acté mais **aux frais des organisations syndicales**. Dont acte, cela nous semble indispensable pour des sujets de prévoyance et de mutuelle. On imagine bien que la direction fera la publicité de son épargne salariale.

Concernant le **planning prévisionnel**, il est **contraint**, peut-être trop. Mais la direction estime qu'il serait gagnant-gagnant de finir avant le 1er Janvier. De fait cela interdirait aux salariés de tirer profit de l'abondement 2021 (donc on voit le gain Direction), pour nos collègues **cela dépendra de ce qui sera dans l'accord...**

Si l'information était vraie, il s'avèrerait qu'il n'y ait **pas d'enveloppe prévue et dédiée** au niveau de **BPCE-IT** pour **compenser GLOBALEMENT** les pertes éventuelles des salariés transférés. Dans la réalité cela surprend, mais tant mieux si c'est open-bar pour ne pas léser le personnel.

Sur les documents échangés, la direction a convenu que ce ne serait pas seulement elle **qui décidera de "l'utilité"** ou pas des documents nécessaires à la négociation. Par contre elle est restée rigide dans son **refus de mettre à disposition une liste de distribution des salariés concernés**, alors que cela avait été fait pour les communications de **la boîte générique intersyndicale mise en place à l'occasion du projet "SMITH"**.

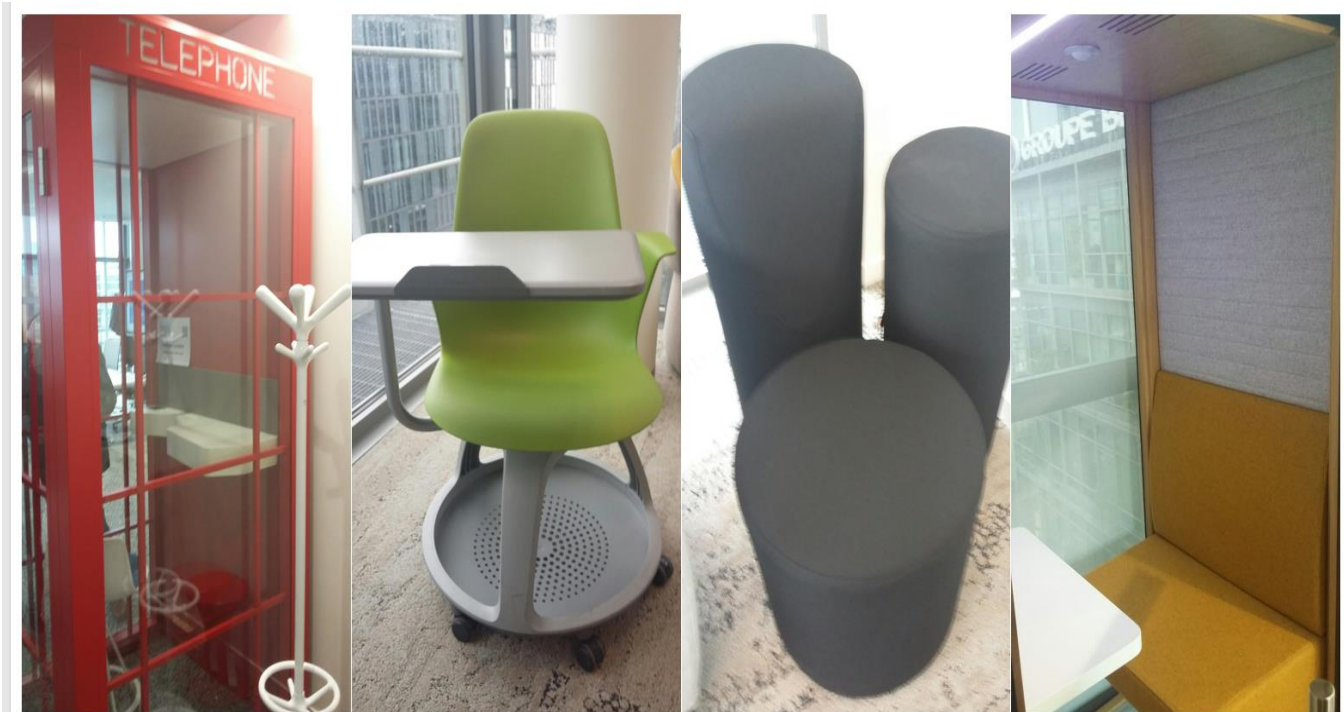
Chacun est donc libre d'estimer le degré de compréhension et de bienveillance des directions à la manœuvre.



## **Nous avons testé pour vous : l'étage « Expérience » de « Parc Avenue ».**

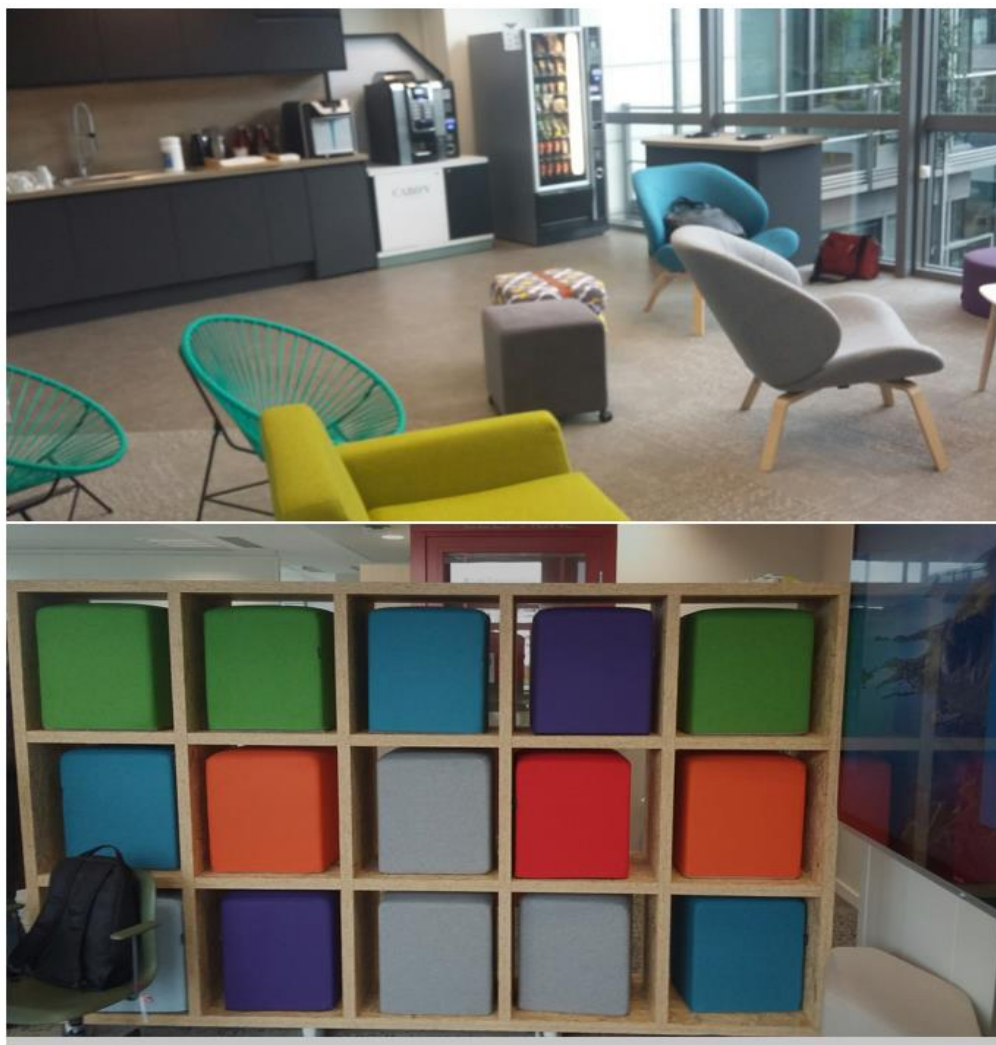
*Sous ce nom "d'Expérience" il ne faut pas voir les délires d'un savant fou mais la présentation des différents concepts qui définiront le flex office à la mode Well de Natixis (et BPCE)*

Les futurs **équipements** (bureaux, ruchettes, bulles, chaises, fauteuils, canapés, poufs ...), **aménagements** (position face à un mur, salle de réunion, salle conviviale (avec un écran géant), lounge avec machine à eau et cafetière Caron, mur de casiers ...) et le **concept de smartbuilding** y sont présentés en format réel (ou presque pour la future application embarquée sur nos smartphones).



Nous sommes loin des anciens pools de salariés face à l'estrade du chef mais on ne peut se défendre de l'idée que les **Geeks ont pris le pouvoir**.

Avec des **Q/R codes** partout et des **capteurs** plus ou moins omniprésents nous basculons en plein dans le XXIIème siècle. Lounge de détente (mais qui fera la vaisselle ! Et hop un Q/R Code) et mur de poufs (rien à voir avec un éventuel mur des cons).



L'intelligence embarquée du bâtiment permettra de traiter des problématiques telles que **pouvoir se diriger vers des espaces de travail encore libres** (sauf si entre temps quelqu'un nous le fauche), ou **savoir comment aller à une salle de réunion** donnée. D'accord les esprits chagrins estimeront que si tout le monde avait un **bureau fixe**, il n'y aurait pas de problématique en premier lieu (pas de ronde de la chaise musicale). Oui mais voilà nos dirigeants en ont décidé autrement.

Les capteurs seraient de 2 types, **en acquisition directe de données** (place libre ou occupée) ou en **mode de restitution différée** (nombre moyen de participants physiques comptés à telle ou telle période pour les salles de réunion). La Première Loi de la robotique cette cybernétique étant qu'**il sera résolument impossible de corréler une position à un utilisateur**, il sera donc nécessaire de toujours appeler préalablement le collègue que l'on compte visiter qui nous dira où il se trouve ...

Bientôt **2 étages à Liberté 2 et 1 à Avant Seine** illustreront ces concepts et seront disponibles en immersion, portes ouvertes ou en équipe, soit en test grandeur nature.

Bref autant ce projet est intellectuellement stimulant (et on comprend l'enthousiasme de ceux qui travaillent dessus) autant sa mise en application est socialement inquiétante par les **nouveaux comportements** qu'elle induit et l'**éventuelle difficulté de se les approprier**.



## Discrimination contre les femmes : la CGT assigne la Caisse d'Épargne

---

La CGT, qui avait lancé une action de groupe contre la Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) pour discrimination envers les femmes en juin 2019, a assigné la succursale du groupe bancaire en justice mercredi 7 octobre. Cette dernière avait refusé d'entamer des négociations.

Un an après avoir mis en demeure la Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) pour discrimination envers les femmes en juin 2019, notre organisation a assigné en justice la banque, qui avait refusé d'engager des négociations sur la question.

Prévue par la loi de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle promulguée en 2016, l'action de groupe s'inspire des « *class actions* » américaines et permet à un syndicat ou une association de représenter un groupe de salariés confrontés à une même discrimination.

Syndicats et intellectuels y voient un « *levier pour gagner l'ouverture de négociations collectives ambitieuses, sur la base d'un vrai diagnostic des inégalités* » dans les entreprises. Cette procédure a déjà été lancée par la CGT en 2017, pour mettre un terme aux discriminations syndicales chez Safran Aircraft Engines.

## En France, les femmes sont payées en moyenne 26 % de moins que les hommes

---

L'action lancée contre les discriminations systémiques que subissent les salariées de la Caisse d'Épargne Île-de-France vise à « *attaquer les plafonds et parois de verre qui cantonnent les femmes dans les plus bas échelons hiérarchiques, limitent leur évolution, entravent leurs mobilités et à protéger toutes les femmes, des employées jusqu'au cadre* », détaillent les auteurs et autrices d'une **tribune publiée sur Médiapart** dont notre organisation est signataire.

La direction se défend de toute discrimination et en veut pour preuve sa note obtenue à l'index nationale, un outil mis en place en 2019 par la ministre du Travail Muriel Pénicaud pour résoudre les inégalités. La direction déclare ainsi que l'écart des salaires se situe à 1 % tandis que notre organisation, avec l'aide de ses avocats, ont calculé un écart de 18 %, soit 700 euros mensuels.

## Les hommes représentent 38 % des effectifs, mais bénéficient de 56 % des promotions

---

La mobilité des femmes au sein de l'entreprise est aussi entravée : elles restent en moyenne trois ans de plus que les hommes à un même emploi. Si cette action en justice obtient gain de cause, elle pourrait bénéficier aux 2 700 femmes de l'entreprise, qui pourront s'y associer même une fois le jugement rendu.

## Restez connectés à la CGT ...

---

Sur notre site intranet : <http://syndicats.intranatixis.com/cgt/>

Ou sur notre site internet : <http://natixis.reference-syndicale.fr/>