

# Le Canard Vigilant

Numéro **367** — Jeudi 17 février 2022



le Canard  vigilant

Une publication du syndicat CGT  
des personnels de Natixis et ses  
filiales.

Consultez le site intranet :

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

Consultez le site internet :

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



## Dans ce numéro :

- **Accord salarial 2022 = baisse drastique programmée du pouvoir d'achat pour une majorité de salariés ! 2**
- **BPCE APS condamnée pour discrimination syndicale et liée au handicap 3**
- **Pour le progrès social, pour défendre vos droits : Syndiquez-vous à la CGT 5**
- **La VO impôts : une publication qui pourrait vous intéresser !6**



# Le Canard Vigilant

Numéro 367 – Jeudi 17 février 2022

## Accord salarial 2022 = baisse drastique programmée du pouvoir d'achat pour une majorité de salariés !

### Explosion en vol de l'intersyndicale ...

Alors que les cinq organisations syndicales représentatives de Natixis et ses filiales avaient déposé ensemble un cahier revendicatif permettant de défendre unitairement le pouvoir d'achat des salariés et de réclamer des hausses générales de salaires, **seule la CGT a maintenu sa position !**

Les quatre autres OS ont paraphé le texte de la direction : 0,8% d'augmentation jusqu'à 70K€ de salaire brut annuel, avec un plancher de 300€.

Dans un contexte où l'INSEE indique en janvier 2022 une hausse des prix à la consommation de 2,9% sur un an, avec depuis une accélération sensible de l'inflation, la stagnation salariale chez Natixis entraîne une dégradation conséquente du pouvoir d'achat des salariés.

Parallèlement, les directions de Natixis et BPCE publient des résultats annuels exceptionnels avec un bénéfice qui explose !

Pour les syndicats qui ont approuvé ces mesures au rabais, les arguments sont toujours les mêmes ; "c'est mieux que rien ...". Jusqu'à quel niveau de recul va-t-on entendre ce discours de résignation ? Pourquoi ne pas résister et mobiliser les salariés ?

**Les salaires connaissent donc une évolution totalement décorrélée à la fois des résultats de Natixis, et de l'inflation qui repart.** Les salariés de Natixis en font les frais.

**La CGT dénonce avec force la perte de pouvoir d'achat subie par les salariés, cette année encore, dans un contexte où rien ne la justifie.**

Cette évolution déplorable doit être combattue avec détermination. **Il est possible et nécessaire d'augmenter les salaires et de maintenir le pouvoir d'achat de tous.**



# Le Canard Vigilant

Numéro 367 – Jeudi 17 février 2022

## BPCE APS condamnée pour discrimination syndicale et liée au handicap

**Derrière la vitrine "socialement responsable" la réalité est parfois bien différente !**

Le site d'informations Médiapart a publié un article où vous pourrez lire les commentaires du cabinet d'avocat représentant le salarié et le syndicat CGT : [📄 article 1012149.pdf](#)

### Discrimination syndicale et liée au handicap : une filiale de Natixis et BPCE condamnée

PAR CÉCILE HAUTEFEUILLE  
ARTICLE PUBLIÉ LE MARDI 15 FÉVRIER 2022



BPCE APS est une filiale assurances de Natixis et du groupe BPCE. © Amaury Cornu / Hans Lucas / Hans Lucas via AFP

Une filiale assurances de Natixis et BPCE a été condamnée pour double discrimination, syndicale et liée au handicap, envers un salarié. Elle devra lui verser 25 000 euros de dommages et intérêts. L'entreprise a fait appel.

Entravé dans sa carrière, sa rémunération, ses activités syndicales. Contraint à une charge de travail non adaptée à son handicap et ses mandats. Mais critiqué en permanence sur ses résultats. Un syndicaliste CGT de BPCE APS, filiale assurances de Natixis et du groupe Banque Populaire-Caisse d'Épargne (BPCE), vient de faire condamner son employeur devant le conseil de prud'hommes de Grenoble pour discrimination liée à son handicap et discrimination syndicale.

Il obtient 25 000 euros de dommages et intérêts. L'entreprise devra également verser 10 000 euros à la CGT des personnels de Natixis et ses filiales pour «préjudice porté aux intérêts collectifs de la profession représentée par le syndicat».

« C'est rare une somme pareille pour un syndicat, commente Laure Germain-Phion, l'avocate du salarié et de la CGT. La condamnation est lourde et le dossier s'y prête. C'est une volonté du conseil de prud'hommes de dire "halte là!" »

Sollicitée par Médiapart, l'avocate de BPCE APS indique que son client « conteste le jugement rendu par le conseil de prud'hommes et a fait appel ».



BPCE APS est une filiale assurances de Natixis et du groupe BPCE. © Amaury Cornu / Hans Lucas / Hans Lucas via AFP

Le salarié ayant obtenu gain de cause est âgé de 35 ans. Il a vécu, selon son avocate, un «chemin de croix» et essuyé pendant plusieurs années «du mépris» pour son travail, ses mandats et son état de santé. Laure Germain-Phion pointe aussi son absence d'évolution de carrière malgré ses multiples candidatures, restées sans réponse, ainsi que son salaire «bien en deca de la rémunération annuelle moyenne versée aux salariés occupant, comme lui, un poste de back office».

Embauché en 2010 par la Caisse d'Épargne, le salarié rejoint BPCE APS en 2013 dans le cadre d'une mobilité volontaire. Il devient gestionnaire. Rapidement, ses conditions de travail se dégradent. À l'époque, il n'a pas encore de mandat syndical, ni de handicap, mais subit les effets de «la culture du chiffre», dépeint son avocate.

«Mes résultats étaient corrects, assure le salarié à Médiapart. Mais la direction ne voulait que des gens excellents et comme je commençais à poser des questions, les premières pressions ont commencé.» Au fil du temps, les reproches vont se multiplier et «la charge mentale» s'alourdir.

### Une attitude hostile et un «contrôle permanent»

En 2015, le gestionnaire craque et est placé en arrêt maladie pour burn out après un entretien «particulièrement pénible» avec sa responsable hiérarchique. Il raconte avoir été «terrifié verbalement». Sa dépression est sévère. Il en gardera des séquelles et sera, à ce titre, reconnu travailleur handicapé en 2017.

# Le Canard Vigilant

Numéro 367 – Jeudi 17 février 2022

C'est en reprenant le travail, après plusieurs mois d'arrêt, qu'il se lance dans son premier engagement syndical *«pour défendre d'autres salariés, pour que personne ne puisse subir la même chose que moi»*, explique-t-il. Il est élu délégué du personnel CFDT puis, un an plus tard, rejoint la section CGT naissante. Il sera tour à tour représentant de la section, délégué syndical et élu suppléant au CSE, comité social et économique.

*«Dès qu'il a pris un mandat, c'est devenu l'enfer»*, commente Laure Germain-Phion. Elle déplore une *«attitude hostile»* de sa direction : elle ne lui répond pas quand il demande des modifications dans l'organisation de son travail. Il doit aussi insister, et renvoyer maintes fois les pièces, pour obtenir des remboursements de frais. Il se voit même *«refuser sans raison objective»* de prendre un congé après la naissance d'un enfant.

L'avocate pointe également *«un contrôle excessif et injustifié de son activité»* et évoque des objectifs qui changent en cours de route, des *«entretiens de suivi»* impromptus et *«des remontrances»* alors que les résultats de son client *«sont satisfaisants»*.

En 2018, le salarié alerte, par écrit, sa hiérarchie. Il dit avoir le sentiment d'être *«pisté»*, bien davantage que ses collègues, et demande que cessent *«les situations de harcèlement répétées»*.

## De multiples entraves, dénoncées par la CGT

Cette même année, ses mandats lui prennent *«la moitié d'un temps plein»*. Mais ses heures de délégation ne semblent pas prises en compte par l'entreprise qui lui assigne des objectifs jugés intenable et le *«stigmatise comme mauvais élément»*. Le jugement prud'homal, que Mediapart a pu consulter, souligne aussi que le salarié *«est fréquemment dérangé pendant ses heures de délégation, durant lesquelles son employeur lui demande de réaliser des tests informatiques»*.

Outre le mi-temps lié à ses obligations syndicales, le handicap du salarié *«n'est nullement pris en compte dans la détermination de ses objectifs et de sa charge de travail»*, pointe son avocate. Le trentenaire se sent également mis à l'écart : son handicap ne lui permet

plus de répondre à des appels téléphoniques et il se voit refuser des formations pour ce motif. Il ne reçoit pas non plus tous les mails internes, *«réservés parfois aux seuls collègues qui prennent le téléphone»*, selon lui.

Il est également ignoré, à plusieurs reprises, dans le cadre de ses fonctions syndicales. Des *«entraves»* dénoncées par la CGT dans un courrier de juin 2016, adressé à l'employeur et cité dans le jugement. Le syndicat mentionne une réunion des délégués du personnel au cours de laquelle *«la direction a refusé de répondre à l'ensemble des huit questions posées par la CGT»* alors qu'elle a donné suite aux interrogations de la CFDT. La décision prud'homale cite aussi un mail de la direction, daté de 2020, dans lequel elle déclare *«avoir omis d'intégrer [le syndicaliste] dans les échanges avec les élus et qu'il n'a pas été convié à la réalisation de l'agenda social»*.

Un autre courrier fait enfin état de l'intrusion intempestive d'une responsable hiérarchique dans le local syndical CGT. *«Face à notre étonnement quant à ces méthodes, elle nous a répondu que le local serait comptabilisé comme un poste de travail et qu'à ce titre elle aurait le droit d'y pénétrer quand elle le souhaite»*, s'indigne la CGT. Au regard de toutes ces *«entraves»*, elle estime que la direction adopte *«une attitude discriminatoire à [son] encontre»*.

*«Depuis longtemps la CGT mène une bagarre d'implantation dans le milieu des banques, commente François Duchet, secrétaire général de la CGT Natixis et ses filiales. On bute aussi sur des obstacles, depuis une dizaine d'années, pour s'implanter dans les pôles assurances de Natixis. On veut améliorer les conditions de travail et le salarié discriminé a subi des mesures de rétorsion pour cette raison. Les directions n'aiment pas que l'on ternisse leur vitrine "socialement responsable".»*

De son côté, le salarié se réjouit de la condamnation de son employeur. *«Le résultat de ce jugement n'est qu'une confirmation de plus de ce que nous vivons au sein de BPCE APS, souligne-t-il. On a cherché à me faire taire, à me pousser à bout par tous les moyens. À 35 ans, j'en paie aujourd'hui de ma santé, de ma carrière, de ma rémunération. Mais cela ne*

# *Le Canard Vigilant*

Numéro 367 – Jeudi 17 février 2022

*m'empêchera pas de continuer à me battre avec mon syndicat, pour assurer la défense des intérêts de tous les salariés de BPCE APS.»*

<https://www.mediapart.fr/journal/economie/150222/discrimination-syndicale-et-liee-au-handicap-une-filiale-de-natixis-et-bpce-condamnee>

**Pour le progrès social, pour défendre vos droits : Syndiquez-vous à la CGT**



## La VO impôts : une publication qui pourrait vous intéresser !

Comme chaque année, nous nous posons les mêmes questions sur les impôts : comment déclarer ? quel calcul appliquer pour vérifier ? Comment ajuster son taux de prélèvement à la source ? Ou encore, quelles sont les démarches pour avoir recours aux réductions ou crédits d'impôts ? La rédaction juridique de la Vie Ouvrière vous explique tout ce qui change et vous aide à y voir qui clair avec son hors-série la VO Impôts, le guide fiscal.

Enfin, à quelques semaines de la fin du quinquennat, un dossier complet a été consacré au bilan des mesures fiscales qui ont été prises. C'est le moment de faire le point sur les 5 questions qui fâchent !

**VO IMPÔTS**  
LE GUIDE DE RÉFÉRENCE **2022**  
POUR DÉCLARER VOS REVENUS

**PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE**  
**Pourquoi vous payez plus**

**6,50€**  
au lieu de 7€

**VOTRE SITUATION CHANGE**  
Les bonnes surprises et surtout les mauvaises

**EMPLOIS À DOMICILE FRAIS DE GARDE**  
Tout comprendre sur les évolutions en cours

**VÉRIFIEZ VOTRE TAUX DE PRÉLÈVEMENT**  
Avec nos nouveaux barèmes

**DOSSIER : BILAN FISCAL DU QUINQUENNAT**  
Les 5 questions qui fâchent

**nvoboutique.fr**

**la cgt**