



## **SUD - SOLIDAIRES**

**GROUPE BANQUES POPULAIRES - CAISSES D'ÉPARGNE**

### **SECTION LOIRE-CENTRE**

2 RUE LAVOISIER 45140 INGRE

CODE COURRIER INTERNE : PSX 45

Email : [sud.loirecentre@free.fr](mailto:sud.loirecentre@free.fr) ☎ 02.38.41.52.84

Site internet : [www.sudbpce.com](http://www.sudbpce.com) Facebook : Sud BPCE



Orléans, le 16 Novembre 2016

## **BIENVENUE DANS LE MONDE SOCIAL DE LOIRE CENTRE !**

« La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu ».

**Le rapport de l'expert-comptable de 153 pages éclaire à lui seul tout ce que Sud-Solidaires pointe du doigt et dénonce depuis de longues années concernant la majorité des sujets régulièrement abordés en Comité d'Entreprise. L'analyse réaliste et détaillée de ce rapport est souvent à charge pour la direction de Loire Centre tant son contenu est défavorable pour cette dernière.**

La direction vous dira que « c'est le destin, une évidence, c'est l'évolution, on n'y peut rien », étonnant ! ...comme la loi travail peut être ? Le destin de quoi !? Le destin est indifférent : seuls les hommes peuvent imprimer leur volonté et leurs idéaux dans leur rôle !

L'expertise confirme qu'il y a un grand delta entre le constat de ce rapport et la présentation théorique de la direction. Compte tenu de l'épaisseur de ce rapport, nous invitons les salariés à se rapprocher de Sud-Solidaires pour obtenir plus de détails.

### **Néanmoins quelques faits marquants du rapport :**

#### **Emplois : EMPLOYABILITÉ, CORVEABILITE et au bout... « LICENCIE » !**

Depuis plusieurs années, Loire Centre n'est plus créateur d'emplois. Aucune prévision chiffrée en matière d'emploi pour les trois années à venir. Aucune Indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières.

Le bilan social ne présente aucune information relative au nombre d'embauches par types de CDD comme l'exigent les dispositions réglementaires.

La pyramide des emplois révèle qu'une majorité d'emplois concerne des postes non cadres positionnés TM4 et TM5 (la nouvelle grille de classifications prévu début 2016 ne changera rien ; lire notre 8 pages sur « les nouvelles classifications » adressé à chacun(e) par mail et qui sera distribué sous forme papier en agence et dans les services tout au long des mois à venir.

#### **La situation de l'emploi fait aussi apparaître :**

- un taux de cadres moins important (25,8% au niveau de la CELC contre 31% en moyenne au niveau des caisses),
- un taux de turn-over en hausse sur 2015 !!!, nettement supérieur à la moyenne des caisses,
- un taux d'absentéisme en hausse cette année.

Concernant le profil de qualification, une part de cadres moins importante que la moyenne des Caisses avec un taux de TM5 nettement supérieur (beaucoup de TM5 devraient être cadres et ne le sont pas ?!).

#### **Une bonne nouvelle ?**

Le taux d'embauche (6,4 %) net CDI de la Caisse en 2015 est nettement supérieur à la moyenne des Caisse (4 %).

Il ne faut pas se fier à ce pourcentage qui s'impose à la direction qui est obligée de remplacer une partie des nombreux départs à la retraite (beaucoup plus élevés que l'ensemble des caisses) sans compter sur les démissions, ruptures conventionnelles et licenciements.

*Sud intervient auprès de la direction concernant le départ de salariés sous forme de démissions, ruptures conventionnelles et licenciements.*

*Plusieurs raisons dénoncées par Sud (la NON reconnaissance salariale, le niveau de salaire à l'embauche trop bas, l'exigence des métiers (suivis permanents, comparaison entre les salariés... nous avons développé en réunion...).*

*Nous rappelons à la direction que certaines filiales du groupe versent à chaque salarié un niveau d'intéressement moyen proche de 21 000 € à un endroit, 22 600 € à un autre endroit et les exemples ne manquent pas (pour rappel le salaire brut annuel d'un T2 est de 20 239 € et d'un T3 de 23 735 €).*

***Pour certains, votre salaire annuel correspond à peine à leur intéressement !!!***

*Après cet échange qui laisse sans voix la direction, Sud-Solidaires rappelle que le salaire annuel moyen toutes catégories confondues est inférieur de 1 534 € par rapport à la moyenne des Caisses d'Épargne (moyenne Loire Centre = 37 616 €. Moyenne nationale des Caisses d'Épargne = 39 150 €).*

*Vous l'aurez compris, les petites mains que vous représentez aux yeux de la direction doivent servir prioritairement à leur enrichissement.*

***En tant que dirigeants que comptez-vous faire ? Aucune réponse de la Direction !***

## Rémunération et situation comparées des femmes et des hommes : que dit le code de travail ?

**Article L3221-2** Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Article L3221-4** Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

**Article L3221-5** Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

**Article L3221-6** Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

À l'issue des négociations mentionnées à l'article L. 2241-7, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

| Loire-Centre<br>III. Rémunération annuelle moyenne |               |               |               |               |              |               |              |                        |              |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|------------------------|--------------|
|  | 2012          | 2013          | 2014          | 2015          | Var.         | Moy. CEP      | Var.         | Hors Paris<br>Moy. CEP | Var.         |
| Hommes   | 35 120        | 35 041        | 34 706        | 33 888        | -2,4%        | 34 009        | -0,8%        | 33 828                 | -0,9%        |
| Femmes   | 31 917        | 32 559        | 32 546        | 32 262        | -0,9%        | 32 539        | 0,0%         | 32 173                 | -0,5%        |
| <b>Techniciens</b>                                 | <b>33 515</b> | <b>33 650</b> | <b>33 477</b> | <b>32 934</b> | <b>-1,6%</b> | <b>33 181</b> | <b>-0,4%</b> | <b>32 902</b>          | <b>-0,4%</b> |
| Hommes   | 50 357        | 51 815        | 51 696        | 51 282        | -0,8%        | 51 587        | -0,5%        | 51 280                 | -0,6%        |
| Femmes   | 43 888        | 44 962        | 47 200        | 44 854        | -5,0%        | 46 615        | -0,2%        | 45 864                 | -1,2%        |
| <b>Cadres</b>                                      | <b>48 435</b> | <b>49 614</b> | <b>49 535</b> | <b>48 831</b> | <b>-1,4%</b> | <b>49 745</b> | <b>0,2%</b>  | <b>49 366</b>          | <b>0,2%</b>  |
| Hommes   | 40 836        | 41 253        | 41 166        | 40 576        | -1,4%        | 41 918        | -0,1%        | 41 391                 | -0,2%        |
| Femmes   | 33 884        | 34 783        | 35 028        | 34 949        | -0,2%        | 36 313        | 0,6%         | 35 559                 | 0,5%         |
| <b>Total</b>                                       | <b>37 421</b> | <b>38 055</b> | <b>38 075</b> | <b>37 616</b> | <b>-1,2%</b> | <b>39 150</b> | <b>0,1%</b>  | <b>38 538</b>          | <b>0,0%</b>  |

  

|  | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | Var.         | Moy. CEP    | Var.         | Hors Paris<br>Moy. CEP | Var.         |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------------------|--------------|
| <b>Structure des rémunérations de l'effectif CDI inscrit</b> | <b>En %</b> | <b>En %</b> | <b>En %</b> | <b>En %</b> | <b>En pt</b> | <b>En %</b> | <b>En pt</b> | <b>En %</b>            | <b>En pt</b> |
| <18 K€   | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0          | 0,0         | 0,0          | 0,0                    | 0,0          |
| de 18 000 à 20 999 €   | 0,0         | 0,2         | 0,0         | 0,0         | 0,0          | 0,2         | 0,0          | 0,2                    | 0,0          |
| de 21 000 à 23 999 €   | 4,6         | 4,2         | 5,4         | 5,5         | 0,2          | 2,2         | 0,1          | 2,6                    | 0,1          |
| de 24 000 à 26 999 €   | 10,9        | 11,2        | 9,9         | 11,4        | 1,5          | 9,0         | -0,1         | 10,4                   | -0,1         |
| de 27 000 à 35 999 €   | 38,4        | 36,6        | 35,5        | 35,6        | 0,1          | 38,5        | 0,3          | 38,4                   | 0,1          |
| de 36 000 à 53 999 €   | 41,6        | 42,9        | 44,2        | 42,7        | -1,5         | 43,3        | -0,3         | 42,1                   | -0,3         |
| > 54 000 €   | 4,5         | 4,9         | 5,0         | 4,8         | -0,2         | 6,9         | 0,1          | 6,3                    | 0,2          |
| <b>Structure des rémunérations de l'effectif CDI hommes</b>  | <b>En %</b> | <b>En %</b> | <b>En %</b> | <b>En %</b> | <b>En pt</b> | <b>En %</b> | <b>En pt</b> | <b>En %</b>            | <b>En pt</b> |
| <18 K€   | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0          | 0,0         | 0,0          | 0,0                    | 0,0          |
| de 18 000 à 20 999 €   | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0          | 0,1         | 0,0          | 0,1                    | -0,1         |
| de 21 000 à 23 999 €   | 3,8         | 5,0         | 5,6         | 5,6         | 0,0          | 2,0         | 0,0          | 2,3                    | 0,1          |
| de 24 000 à 26 999 €   | 8,0         | 7,6         | 6,5         | 9,5         | 2,9          | 6,8         | 0,0          | 7,7                    | 0,0          |
| de 27 000 à 35 999 €   | 25,3        | 24,9        | 25,5        | 26,2        | 0,7          | 29,0        | 0,7          | 28,8                   | 0,5          |
| de 36 000 à 53 999 €   | 54,7        | 53,9        | 53,9        | 50,2        | -3,7         | 50,4        | -0,8         | 50,2                   | -0,8         |
| > 54 000 €   | 8,2         | 8,7         | 8,5         | 8,5         | 0,0          | 11,7        | 0,2          | 11,0                   | 0,2          |
| <b>Structure des rémunérations de l'effectif CDI femmes</b>  | <b>En %</b> | <b>En %</b> | <b>En %</b> | <b>En %</b> | <b>En pt</b> | <b>En %</b> | <b>En pt</b> | <b>En %</b>            | <b>En pt</b> |
| <18 K€   | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0          | 0,0         | 0,0          | 0,0                    | 0,0          |
| de 18 000 à 20 999 €   | 0,0         | 0,3         | 0,0         | 0,0         | 0,0          | 0,2         | 0,0          | 0,2                    | 0,0          |
| de 21 000 à 23 999 €   | 5,2         | 3,6         | 5,2         | 5,5         | 0,3          | 2,4         | 0,1          | 2,8                    | 0,1          |
| de 24 000 à 26 999 €   | 13,2        | 14,1        | 12,6        | 12,8        | 0,3          | 10,8        | -0,3         | 12,5                   | -0,3         |
| de 27 000 à 35 999 €   | 49,1        | 45,8        | 43,2        | 42,6        | -0,6         | 45,7        | -0,2         | 46,0                   | -0,4         |
| de 36 000 à 53 999 €   | 31,0        | 34,3        | 36,7        | 37,0        | 0,3          | 37,8        | 0,2          | 35,7                   | 0,3          |
| > 54 000 €   | 1,4         | 1,9         | 2,3         | 2,0         | -0,3         | 3,2         | 0,2          | 2,7                    | 0,2          |

- La rémunération moyenne annuelle entre les hommes et les femmes fait apparaître un écart de 16% en défaveur des femmes (40 576 € pour les hommes et 34 949 € pour les femmes). Pour illustrer concrètement cette différence : une femme doit travailler sur une année du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre alors qu'un homme travaille du 1<sup>er</sup> janvier au 10 novembre pour percevoir la même rémunération moyenne annuelle. L'écart se réduit de 1% environ chaque année, **à ce rythme il faudra attendre 16 ans pour enfin obtenir l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes !**

**Alors Madame ETCHEGOINBERRY, Madame PAQUET, Madame KLEPAC, l'égalité Hommes/Femmes... « Ça vous parle ?! ».**

La rémunération moyenne des hommes est plus élevée que celle des femmes sur l'ensemble des tranches d'ancienneté... *Sud-solidaires* tient à votre disposition tous les chiffres. **La direction est très habile dans sa communication pour faire croire que tous les salariés sont tous bien lotis et qu'ils ont de la chance d'être salariés de cette « belle entreprise » ! Mais cette habileté ne suffit pas pour améliorer les conditions de vie au travail, salariales et supprimer toutes les inégalités !**

**Lors de la prochaine NAO, les sujets ne manqueront pas !**

**Nous appelons dès à présent à l'unité syndicale pour exiger des avancées substantielles dans tous les domaines... et organiser le rapport de force.**

**Vos élus Sud-Solidaires au Comité d'Entreprise : Tristan Guérin, Philippe Rigaud et Alain Quesne.**