



Sud-Solidaires BPCE

Section CEAPC

24, Rue du 24 février – 79000 NIORT

tel : 05.16.36.22.15 – 05.16.36.22.16

mel : sudceapc@yahoo.fr

www.sudbpce.com



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Trois réunions de négociation, **seulement**, pour traiter de sujets aussi importants !

EGALITE PROFESSIONNELLE

La direction se contente de bonnes intentions considérant que cette égalité est quasi acquise à la CEAPC ! Il reste pourtant beaucoup à faire : les femmes sont plus nombreuses et elles ne sont que 42% à être cadres ! Les écarts de rémunération persistent, les déroulements de carrière restent favorables aux hommes malgré quelques petites avancées récentes, loi oblige !

Depuis des années nous demandons la création d'un véritable observatoire de l'égalité professionnelle et celui que nous propose la direction dans cet accord n'a rien d'engageant. Il est évident que la direction n'a aucune volonté de comparer la situation professionnelle des hommes et des femmes de la CEAPC.

Nul besoin de se demander pourquoi : Économies, Économies !!

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

La direction nous propose 2 projets d'accord : Qualité de vie au travail et extension du télétravail.

- QVT

Cette négociation aurait pu être l'occasion de vraiment améliorer les conditions de travail mais pas du tout car pour la direction tout va bien.

Elle refuse systématiquement de faire une évaluation de la charge de travail qui pour nous est **le préalable indispensable** à la négociation. Aurait-elle peur d'avoir à reconnaître que les conditions de travail sont désastreuses, que le sous-effectif et la pression sont monnaie courante, que le personnel est épuisé ? Ou bien est-ce encore l'expression de son mépris ? La direction peut bien sûr nier cette évidence, nous savons toutes et tous ce qu'il en est. RHD 20#20 n'a fait qu'aggraver une situation déjà tendue.

Ce n'est pas la simplification des processus, une nouvelle charte de management, ou la reprise de l'accord national GPEC qui va compenser le manque de personnel et la difficulté de chacun-e à exercer son métier sereinement.

Seule petite concession des RH : la création d'une règle de remplacement pour pallier aux absences des GC. Rien pour les autres métiers !

Ce n'est pas une gloire de recréer dans cet accord une règle qui existait avant la fusion et que **Sud-Solidaires** avait défendu et obtenu.

La direction continue de refuser, malgré nos nombreuses demandes, à mettre en place une équipe volante. Solution pourtant possible car existante dans d'autres caisses et faisant ses preuves en termes de remplacements rapides lorsque nos collègues sont absents.

- TELETRAVAIL

Les salarié-es sont de plus en plus nombreux-ses à vouloir tester le télétravail, ce que nous pouvons comprendre. En effet lorsqu'il, s'agit de travailler au bruit dans des espaces partagés, la concentration est épuisante, et après avoir passé parfois une heure ou plus sur la route ou dans les transports en commun, le fait de rester travailler à la maison peut être source de confort. Mais il ne faut pas que cela soit plus d'une journée par semaine, voire deux au maximum, de crainte de se retrouver trop isolé. Cela peut permettre d'emmener les enfants à l'école et de travailler plus « sereinement », pourquoi pas. Par contre il ne faut pas occulter que le télétravail peut être source de surcharge de travail et d'augmentation du temps de travail. Les salarié-es qui font ce choix-là doivent en être conscient-es et y être vigilant-es. Le syndicat **Sud-Solidaires** se doit d'être à l'écoute des demandes de ses adhérent-es et collègues mais reste très attentif à ce que le télétravail ne devienne pas nocif pour la santé de celles et ceux qui le mettent en pratique.

En conclusion Sud-Solidaires est signataire de l'accord sur le télétravail mais ne signe ni l'accord sur l'Egalité Professionnelle Hommes/Femmes ni celui sur la QVT qui ne sont que des accords d'affichage sans aucune volonté de la direction d'améliorer l'existant. Pire elle nie carrément les réalités vécues par toutes et tous les salarié-es de la CEAPC.