

26 janvier 2022



En Direct du CSE

Analyse des élus SUD-Solidaires

EGALITE PRO EN CEBPL



Cette question reste un sujet d'actualité en CEBPL. Il est important de rappeler que les lois existantes sur le sujet n'ont rien de contraignantes pour l'employeur. Il lui suffit de se doter d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un plan d'action sans aucune obligation de résultats pour aboutir à une l'égalité professionnelle réelle !

Pour pouvoir bénéficier d'éléments factuels, le CSE a donc voté une expertise qui s'est concentrée sur 2 points : la rémunération et l'évolution de carrière.

L'évolution de carrière (2016-2021)

En 5 ans, la proportion des femmes dans l'effectif a peu varié (soit environ 57%).

Pour les salariés cadres : Certes, la politique de la CEBPL a permis d'améliorer la part des femmes dans la population des cadres qui évolue de 41% à 46%. Malgré tout, il reste du chemin à parcourir : la part des femmes diminue nettement au fur et à mesure que l'on grimpe dans l'échelle des classifications. **Sud** constatent, en effet, que des femmes sont nommées à la classification H, mais ensuite ça coince ! Trop peu de femmes aux postes à responsabilité ! (Pour exemple, Cf la convention sur Intranet des équipes de la Direction des Services Clients en date du 31/01/2022 !).

Pour les salariés non cadres : le rythme de progression des hommes est très supérieur à celui des femmes. **Sud** dénonce et constate que sur les 5 dernières années 61% des hommes ont été promus contre seulement 53 % des femmes dans le même temps ! Et sur la tranche d'âge des 20/30 ans non cadres en 2016, l'écart d'évolution de carrière est encore plus édifiant : seulement 6% des femmes non cadres en 2016 sont classées H en 2020 contre 43% des hommes. Cherchez l'erreur !!

.../...

Pour les temps partiels... Attachez vos ceintures !!!

Le cabinet SYNDEX analyse le temps partiel comme un vecteur de ralentissement dans la carrière d'une femme. Madame Anne Viaud Murat ironise ce constat en déclarant : « Si les femmes en temps partiel sont impactées négativement sur leur déroulé de carrière.....supprimons les temps partiels ! »
Désolé, les élus **Sud** ne partagent pas le même humour...

Les congés maternités

Bonne nouvelle ! Le cabinet d'expertise démontre qu'un congé maternité n'est pas un obstacle à la progression d'une femme en CEBPL. En revanche, contre toute attente, l'absence de maternité chez les femmes de moins de 35 ans, non cadres, ralentit leur carrière.
Conclusion : Mesdames, pour une belle évolution de carrières, peu importe les compétences, rien de mieux que les enfants !!! Lol.

La rémunération (2016-2021).

On est encore loin de respecter la loi ! Entre 2016 et 2020, 40% des femmes ont été augmentées de plus de 10% contre 48% des hommes. Là encore, la situation s'est globalement améliorée pour les cadres en 5 ans mais pour les Non Cadres ce n'est pas du tout la même histoire... De plus, Il existe encore de grandes disparités en fonction des métiers. Pour les détails par métier, rapprochez-vous de vos élus Sud Solidaires BPCE.

Conclusion :

La Négociation sur un nouvel accord BPL en faveur de l'égalité professionnelle va démarrer au mois de mars 2022. Vos élus **Sud Solidaires BPCE** étendront leurs revendications bien au-delà des questions de rémunération et d'évolution de carrière. Voici les 8 thèmes que nous aborderons :

- L'embauche
- Les conditions de travail,
- La rémunération effective
- L'articulation vie pro et vie personnelle
- Les classifications,
- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification



NON aux discriminations et OUI à l'égalité des droits et au progrès social !

**Mesdames, Rejoignez le syndicat SUD Solidaires BPCE
qui a depuis 21 ans intégré
L'égalité professionnelle Femmes / Hommes dans ses statuts.
Bulletin d'adhésion à SUD Solidaires ci-joint :**



« J'ADHERE au SYNDICAT NATIONAL SUD BPCE »

NOM Prénom _____

Sexe _____ Date de naissance _____

Adresse personnelle _____

Code postal _____ Ville _____

Téléphone personnel _____ E-mail personnel _____

Lieu de travail _____ N° dom. _____

Fonction _____ Classification _____

« Je m'engage à payer ma cotisation pour un montant mensuel de _____ euros (cf. barème ci-après) ».

« J'autorise la section SUD CE Bretagne Pays de Loire à prélever automatiquement ma cotisation trimestrielle sur le compte dont le RIB est ci-joint. Je donne mon accord à un mandat de prélèvement SEPA à la section SUD BPL ».

A _____ le _____

Signature

Bulletin d'adhésion à retourner à l'adresse SUD Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire indiquée ci-dessous, ou à remettre à un délégué SUD Solidaires de ta connaissance, accompagné d'un RIB.

Les prélèvements automatiques SEPA sont trimestriels, soit à la fin des mois de mars, juin, septembre et décembre (cotisation à terme échu).

BAREME DE COTISATION

- Le taux de cotisation est fixé à 0,40 % arrondi du salaire annuel net tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale.
- Pour éviter de compliquer les calculs, un barème par tranche de 1000 euros servira de référence (arrondi aux 10 centimes supérieurs) *exemple : salaire net annuel = 17 000 euros X 0,40 % : 12 = 5,67 arrondi à 5,70 euros*
- **Important** : La cotisation syndicale ouvre droit à une **réduction** d'impôt égale à **66 %** du montant cotisé.

Salaire net annuel	Cotisation mensuelle	Salaire net annuel	Cotisation mensuelle
10 000	3,30	24 000	8,00
11 000	3,70	25 000	8,30
12 000	4,00	26 000	8,70
13 000	4,30	27 000	9,00
14 000	4,70	28 000	9,30
15 000	5,00	29 000	9,70
16 000	5,30	30 000	10,00
17 000	5,70	31 000	10,30
18 000	6,00	32 000	10,70
19 000	6,30	33 000	11,00
20 000	6,70	34 000	11,30
21 000	7,00	35 000	11,70
22 000	7,30	36 000	12,00
23 000	7,70