

Réunion du 24 juillet 2015

Avis des élus de la Confédération Générale du Travail sur le projet d'accord relatif à l'Égalité Professionnelle entre les hommes et les femmes et la promotion de la mixité au sein de la CEIDF



CEIDF

Il n'y a pas grand-chose de modifié par rapport au plan d'action actuellement en vigueur et engagé unilatéralement le 25 juin 2014 par la CEIDF faute de signataires.

A moins d'un revirement de la Direction de dernière minute, l'enveloppe est toujours prévue à 150 000 euros et la régularisation des écarts reste toujours conditionnée d'une part aux appréciations, et d'autre part reste basée sur le salaire médian des femmes comparé au salaire médian des hommes. Cela n'est pas admissible et ne démontre pas une réelle volonté de s'attaquer au principe général de non-discrimination en raison du genre notamment en matière de correction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Il n'y a pas plus d'avancée sur un engagement de régularisation des écarts inférieurs à 9 % par la baisse du référentiel de 2% par an. La seule « garantie » consistera en une analyse effectuée lors de la réunion annuelle de la commission de suivi. De plus, l'engagement de régularisation ne portera que sur 35 % minimum.

Malgré les grands discours sur une augmentation des femmes aux postes de haut encadrement, l'exemple des dernières nominations de Directions Régionales et notamment sur le 77 et le 91 prouvent le contraire.

La Direction réfute le fait que les hommes débauchés des autres établissements bancaires se vendent mieux que les femmes et ont donc des salaires d'embauche supérieurs. Pourtant, lors de nos passages dans le réseau, nous avons rencontré des salariés qui contredisent la réfutation de la direction.

On peut noter une nouveauté : le principe de non-discrimination dans le processus d'embauche (pas de terminologie des fonctions discriminantes lors de diffusion d'offre d'emploi) qui sera contractualisé avec les cabinets de recrutements externes.

Une charte de bonnes pratiques sera établie à destination des managers. Par contre nous n'avons pas pu en obtenir un exemplaire ce qui ne nous permet de nous forger une opinion objective en la matière.

Concernant les indicateurs de suivi, la direction refuse de faire le distinguo entre siège et réseau et cela pose problème. En effet, c'est dans le réseau que les différences dans le nombre de femmes par rapport à l'accès aux postes d'encadrement sont les plus flagrantes. Il n'y a qu'à voir le nombre de DR et DSC femmes pour se faire une juste idée de la profonde inégalité entre les femmes et les hommes. Pour les CM10 et HC, un objectif de 27 % de femmes seulement est prévu à la fin de l'accord.

Un autre point n'est toujours pas résolu qui concerne principalement les femmes. Lors de retour de longue absence (maternité, congé parental, longue maladie, etc ...), il n'y a pas de remise à niveau systématique. C'est donc au salarié de faire la demande à son hiérarchique pour avoir un accès prioritaire aux formations. Encore faudrait-il que l'information soit communiquée au salarié.

Les élus CGT estiment que la direction à travers le peu d'engagements qu'elle prend dans le nouvel accord en comparaison avec le plan d'action en cours, n'a pas une réelle volonté de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils remettent un avis négatif.

Paris, le 24 juillet 2015