

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

La Direction avait mis en place, depuis 2011, un plan d'action unilatéral, faute de signataires. C'est chose faite depuis le 27 juillet 2015. Pour l'occasion, la Direction a retrouvé ses deux fidèles larrons d'avant les dernières élections professionnelles pour signer l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la promotion de la mixité au sein de la CEIDF. Loin d'essayer de comprendre leurs motivations, voilà pourquoi la CGT n'a pas signé.

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

En effet, l'enveloppe est toujours prévue à hauteur de 150 000 euros et la régularisation des écarts reste toujours conditionnée, d'une part, aux appréciations et, d'autre part, sur le salaire médian des femmes comparé au salaire médian des hommes. Ce qui n'est pas admissible et ne démontre pas une réelle volonté de s'attaquer au principe général de non-discrimination entre les femmes et les hommes, notamment en matière de correction des écarts salariaux.

Il n'y a pas non plus d'avancée sur un engagement de régularisation des écarts inférieurs à 9%. La seule "garantie" consistera en une analyse portant sur l'absentéisme (hors congé maternité et adoption) et l'appréciation des compétences. De plus, l'engagement de régularisation ne portera que sur 35 % minimum des femmes identifiés.

Malgré les grands discours sur une augmentation du nombre de 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 constaté le contraire.



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 pas 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 et 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.

Pour la CGT, cet accord s'apparente à une véritable course d'obstacles (appréciations, minimums des écarts et du nombre de femmes identifiés, etc).

**LA CGT NE SIGNERA UN ACCORD
QUE S'IL PERMET LA RÉGULARISATION DE TOUTES LES SITUATIONS.**