

Accord égalité : l'incroyable légèreté des signataires...

Le 23 juillet 2018, les syndicats CFDT, SNE-CGC et SUD signaient l'accord sur l'égalité hommes/femmes dans l'entreprise.

La CGT ne le signait pas et souhaite communiquer à l'ensemble du personnel les raisons de sa non signature.

La CEIDF affirme, sur son site intranet que : « ... les actions menées dans le domaine de l'égalité professionnelle ont débouché sur l'obtention en janvier 2017 du Label Égalité de l'AFNOR » et s'en enorgueillit. Belle façon de redorer son image quand on sait que depuis des années, la CGT, lors des CE concernant les remises d'avis sur les rapports égalité hommes-femmes n'a eu de cesse de revendiquer de réelles mesures quantifiables et vérifiables pour mettre un terme aux discriminations !

Depuis 2004, le label Égalité Professionnelle récompense les entreprises et les structures publiques exemplaires en matière d'égalité homme/femme. Pourtant, comme l'écrit Lou-Ève Pepper, dans le magazine Causette, « À y regarder de plus près, ce label est surtout une belle étiquette qui, une fois décollée, ne fait plus du tout rêver ! ».

Comment obtient-on ce label décerné par l'AFNOR, organisme privé ? L'entreprise adresse un dossier à l'AFNOR qui vérifie s'ils sont complets. Depuis 2 ans, l'AFNOR réalise des audits de terrain auprès des salariés. Il serait intéressant de connaître les salariés-e-s interrogé-e-s par l'AFNOR au sein de notre entreprise ! Pourquoi les OS comme la nôtre qui, chaque année, intervient sur ce problème d'égalité hommes-femmes dans la cadre du rapport égalité homme-femme, n'ont pas été contactées pour l'audit de terrain ?

Ensuite les dossiers sont adressés au bureau, composé d'un représentant de l'état, d'un représentant du patronat et d'un représentant syndical, puis passent en commission nationale qui regroupe 15 membres (5 représentants l'état, 5 pour les OS syndicales, et 5 pour les OS patronales. Le vote se fait à la majorité des voix après audition des candidats.

Mais, dans le cahier des charges, pas d'objectifs chiffrés à atteindre en matière d'écart de salaire ou de représentation féminine dans les hautes sphères de l'entreprise, seules comptent les actions ou les promesses d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle.

C'est dans ce cadre, à tout le moins réducteur, et dans le cadre de la loi, qui impose une obligation de négociation sur ce thème, que s'inscrit la CEIDF à travers son projet d'accord que nous n'avons pas signé, à savoir :

En ce qui concerne l'égalité salariale

À l'embauche (article 5.2 du projet d'accord) : c'est très clair, une

seule affirmation de la part de la CEIDF ! Cette dernière « réaffirme son attachement au respect de l'équité de salaire à l'embauche entre les femmes et les hommes, en fonction du niveau de formation, de l'expérience acquise et de l'emploi confié » ! Pipeau, mon cher cousin, vous avez dit pipeau ?!!!!

1/4

SYNDICAT CGT DE LA CAISSE D'ÉPARGNE ÎLE DE FRANCE



Isabelle
MAUZAT MARTIN



Bernard
DANTEC



Christian
LEBON



Pierre
PLUQUIN



64/66/68 Rue du Dessous des Berges
75013 PARIS



cgtceidf@orange.fr
cgt.dp.ce@orange.fr



www.cgtceidf.fr



01 70 23 53 48 / 52
(ligne interne : 25348 / 52)



01 40 41 96 41



CGTCEIDF

Lors des mesures individuelles (article 5.3) : là encore une déclaration d'intention : « **les parties signataires s'engagent à veiller à ce que le taux de femmes et d'hommes bénéficiaires de mesures individuelles annuelles (primes, promotions, avancements) soit identique à leur représentativité au sein de l'effectif en CDI de l'entreprise...** ». Qui contrôle, comment ? Si constatation d'un écart, quelles mesures seront prises concrètement pour y remédier ?

Après un congé maternité ou d'adoption (5.4) : 4 paragraphes dans l'accord, alors qu'il ne s'agit ni plus ni moins que de l'application de la loi ! la CEIDF ne peut s'y soustraire puisque relevant des dispositions légales.

Mesures destinées à la correction des écarts salariaux (article 5.5) : « **la CEIDF procédera annuellement à l'analyse des salaires médians des femmes comparés à ceux des hommes dans l'entreprise, pour un même emploi et une même tranche d'âge** ».

La CGT rappelle que salaire médian n'est pas la même chose que salaire moyen et revendique depuis toujours la comparaison par rapport au salaire moyen. Les mesures spécifiques concernant annuellement l'analyse des salaires écartent les éléments comme le salaire moyen, l'ancienneté, les diplômes et l'expérience. De même, la CGT demande que les comparaisons se fassent sur le salaire brut mensuel (1^{ère} ligne du bulletin de salaire) et non pas sur l'ensemble du salaire brut qui inclut les diverses primes (ancienneté, familiale et de garderie). Enfin, pourquoi la comparaison devrait-elle se faire pour la « même tranche d'âge », sachant que certain-e-s nouveaux embauché-e-s perçoivent des rémunérations brutes annuelles bien plus important-e-s que les anciens salarié-e-s ? A travers ce critère basé sur l'âge, la Direction crée une nouvelle discrimination fondée sur l'âge, et par conséquent sur l'ancienneté, les conditions d'embauche d'il y a 20 ans n'étant pas les mêmes qu'aujourd'hui (grilles de salaire ne permettant pas de marge de négociations salariales à l'embauche, niveau d'études requis...).

« **Dans le cadre de cette analyse, les situations des salariées présentant un écart égal ou supérieur à 7% feront l'objet d'une analyse systématique par la DRH, incluant notamment :**

L'analyse de l'absentéisme longue durée (hors congé maternité ou d'adoption) ;

L'appréciation des compétences dans le cadre de deux entretiens d'évaluation professionnelle.

A l'issue de cette analyse, des actions correctives seront engagées. »

Quelles actions ? Qui contrôlera ? Comment les salariées seront-elles informées ?

Pourquoi un écart de 7% ? Dès lors qu'un écart est constaté, il doit être comblé !!! Ou alors, on admet qu'il serait normal d'être discriminé à hauteur de 7% !

Le seul engagement de la direction : « **revoir à la baisse le taux, afin que ce taux ne dépasse pas 5% par classification** » ! Rien à ajouter, si ce n'est : Merci Patron !!!!!

B – articulation entre activités professionnelles et vie personnelle (article 6)

Rien de nouveau en ce qui concerne les 3 premières mesures visées par le projet d'accord **organisation de réunions** (art.6.1), **accès au temps partiel** (art.6.2) et des **principes de bon usage des outils de communication et médias sociaux** (art.6.3), **qui ne sont que des reprises des textes existants dans l'entreprise sur le sujet.**

2 Pages pour rien....

2/4



Isabelle
MAUZAT MARTIN



Bernard
DANTEC



Christian
LEBON



Pierre
PLUQUIN



L'article 6.4 : « **accompagnement des salariées en congé maternité et adoption.** » Des mesures révolutionnaires : les femmes pourront solliciter un entretien avec leur manager (lequel : N+1, N+2 ?) et / ou à la DRH avant leur départ en congé maternité ou d'adoption, « **afin de faire le point sur leur situation professionnelle et évoquer les conditions de reprise d'activité** ». Là encore, aucune mesure concrète !

Puis, même article, il est noté qu'au retour de maternité et/ou d'adoption, chaque salarié se verra proposer un entretien avec la DRH avec pour objectif de :

« **Définir les conditions de reprise d'activité**

Définir les éventuels besoins de formation

Mettre en œuvre, le cas échéant, les mesures d'accompagnement liées à un projet de mobilité fonctionnelle et/ou géographique. »

Quelles mesures concrètes seront prises pour mettre en œuvre des formations de remise à niveau conséquentes (hors du poste de travail et hors e-learning, sans être tenu à des objectifs durant toute la période de formation) ? Où sont les obligations de résultat de l'employeur en matière de rapprochement géographique et de mutation fonctionnelle ? Nous savons par l'expérience que les mutations sont très difficiles à obtenir et, ce, quelque soit les problèmes familiaux des collègues.

C – la formation

La formation à la reprise d'activité (article 4.5)

L'accord prévoit qu'à « **l'issue d'une longue période d'absence (ex. congé de maternité, congé parental),** » « **les salariés reprenant leur activité bénéficieront d'un dispositif de retour comprenant :**

Un entretien avec la gestionnaire RH (la fonction de gestionnaire RH est nécessairement dévolue à une femme.... !!!)

Un entretien avec le manager (N+1) (le manager est obligatoirement un homme.... !!!!)

Si nécessaire, un plan de formation personnalisé

En complément, une formation sur la parentalité et la reprise d'activité sera testée (sur la base du volontariat).

Quid des salariés reprenant leur travail après une longue maladie, un congé sans solde ?

Qu'est-ce que la formation sur « **la parentalité et la reprise d'activité** » ? C'est avec la réduction du temps de travail, des affectations proches du domicile, l'arrêt des politiques d'objectifs, etc... que les parents auront la possibilité de s'occuper de leurs enfants en toute sérénité. En tout état de cause, ce domaine de la parentalité relève de la sphère privée de chaque individu et l'employeur n'a pas vocation à s'y immiscer !

En parallèle des mesures supra visées, « **ces salariés bénéficient dès leur reprise d'activité d'une semaine de transition et bénéficient d'un emploi du temps aménagé lors de cette semaine.** »

Une semaine dite de transition avec un emploi du temps aménagé, après plusieurs mois d'absence... Pour la CGT, on est très loin de l'anticipation et de mesures efficaces.

3/4



Isabelle
MAUZAT MARTIN



Bernard
DANTEC



Christian
LEBON



Pierre
PLUQUIN



La formation professionnelle (article 4)

Ce chapitre commence par des déclarations d'intention : pas de discrimination entre les hommes et les femmes, les temps partiels et les temps plein. Quelle chance, la CEIDF va appliquer la loi !!!

Pour faciliter l'accès à la formation (art.4.2), la CEIDF « **s'engage à rechercher toute modalité d'accès réduisant les contraintes de déplacement...** ». Qu'en termes savants ces choses sont bien dites, mais là encore, aucune obligation de résultats pour l'employeur !

L'article 4.3 « **accès des femmes aux formations managériales et diplômantes bancaires** », la CEIDF « **renforcera la participation des femmes aux programmes de formation managériale ainsi qu'aux formations diplômantes bancaires** ». Comment ? Quels moyens ?

la promotion professionnelle (article 3)

L'accord prévoit de mettre en place « **des mesures spécifiques pour les collaboratrices en classification I et plus** ».

L'article 3.4 est à la limite de l'insulte ! Il dispose, en effet, qu'un « dispositif de mentorat destiné aux femmes accédant à des fonctions managériales sera proposé en complément des actions d'accompagnement de prise de fonction proposées à tout nouveau manager,

Pourquoi les femmes auraient-elles besoin d'un tuteur (mentorat est un mot qui n'existe pas dans la langue française). Seraient-elles encore considérées comme des mineures au sein de l'entreprise ?

Cet article, sans intérêt aucun, aurait pu être remplacé par un article comportant des dispositions relatives par exemple à une période d'adaptation au poste, pendant laquelle la charge de travail, et notamment les objectifs, serait allégée....

**C'est pourquoi , au vu de l'ensemble de ses observations,
la CGT n'a pas signé le projet d'accord qui lui était soumis.**

Pour la CGT CEIDF, la mixité professionnelle et l'égalité entre les hommes et les femmes ont toujours fait partie de son combat que ce soit dans l'entreprise ou dans la société en général. Elle continuera son combat afin que les femmes ne soient plus discriminées de quelque manière que ce soit à la CEIDF.

Isabelle
MAUZAT MARTINBernard
DANTECChristian
LEBONPierre
PLUQUIN64/66/68 Rue du Dessous des Berges
75013 PARIScgtceidf@orange.fr
cgt.dp.ce@orange.fr

www.cgtceidf.fr

01 70 23 53 48 / 52
(ligne interne : 25348 / 52)

01 40 41 96 41



CGTCEIDF