

---

---

## **Egalité professionnelle H/F & suppression des écarts salariaux**

### **Commission de suivi du 29 juin 2017**

Pour la Direction : Mmes PENSEC Anne Cécile, RABUT Laurence, TOBELEM Isabelle  
Pour La CFDT : Khalid BEL HADAoui et Sophie ALBAZ

**Arrivés à la salle de réunion, SURPRISE !!!! Seule la CFDT avait un représentant masculin, à croire que la discrimination de nos collègues féminines n'intéressent pas les hommes des autres Organisations Syndicales, encore moins ceux de la direction.**

La Direction a fait état d'un suivi de l'accord Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ancienne version (2013-2016), bien évidemment sans aucun supports, alors nous avons pris nos stylos, nos lunettes et notre bouteille d'eau claire pour vous donner un petit aperçu.... #digitalforall #becausethefingeristhebest

**La phrase à retenir de la direction** : Les OS ont signé un accord avec une méthode, on ne sait pas engager sur un résultat... tout est dit !!

Ce que nous avons retenu :

#### **Le recrutement :**

Les femmes représentent encore cette année 57 % de l'effectif rémunéré, dont 45% de Femmes sont Cadres et 55% sont TMB. L'entreprise nous dit qu'elle organise des actions spécifiques dans les grandes écoles afin de féminiser l'encadrement (surtout dans les écoles d'Ingénieur Informatique). Elle se félicite de l'augmentation du recrutement des stagiaires d'école à plus de 20%.

#### **La Formation :**

le nombre de femmes ayant bénéficié d'une formation est de 58,1% .Sur les 1606 salariée qui sont de retour de congé Maternité, 939 des femmes se sont formées. L'Indemnité des frais de garde Jour et Nuit pour se rendre à la formation a concerné 12 484 salariées.

**La CFDT a demandé que « la Période d'absence d'un salarié(e) pour un congé maternité, de paternité, d'adoption ou CPE est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel Formation désormais intégré dans le Compte Personnel d'activité. »**

#### **Le temps partiel :**

Nous avons 12,2% de salariés à temps partiel (12,1% en 2015). Sur les temps partiels accordés, 93,4% sont des femmes (93,9% en 2015), avec 38% de femmes ayant pris leur temps partiel au cours du congé parental. Concernant les salaires, il n'y a pas d'écart de salaire entre un temps partiel et un temps plein.

Soit 845 nouveaux salariés à Temps partiel (dont 555 venant du réseau)

### **La Mobilité :**

62,1% des femmes ont obtenu une mobilité (sur un effectif de 9258 personnes en 2016, 8822 personnes en 2015)

### **Les promotions :**

La direction a pour objectif d'atteindre les 46% de Femmes Hors Classes d'ici 2018...

### **La durée moyenne entre deux promotions :**

- Femme TMB -> 6 ans et 1 mois
- Femme Cadres -> 6 ans et 8 mois
- Homme TMB -> 5 ans
- Homme Cadres -> 5 ans et 11mois

Il nous a été rappelé qu'une promotion se déclenche à **partir de 5 ans minimum de poste (au lieu de 3 à 4 ans).**

### **Participation aux Comités de Direction en 2015 :**

18% de Femmes présentes dans les COMEX/CODIR (21% en 2015)

53 % de Femmes au Conseil D'administration (dont 2 représentantes des salariés)

### **Les Femmes de plus de 45 ans avant eu un enfant :**

A observer début 2017, car l'examen sera réalisé par le supérieur hiérarchique en liaison avec le Gestionnaire RH. Nous vous proposons de le programmer dans vos questions DP ou lors de la commission EPQS.

### **Le CURSUS Cadre et dispositif Passerell'E :**

Cursus Cadre : 217 lauréats dont 152 femmes (soit 70% de femmes)

Latéral A : 136 promus (dont 65 % de femmes)

Passerell'E : 129 lauréats dont 110 femmes (soit 85% de femmes)

### **Rémunération et Ecart salariaux :**

N'oublions pas que toute exception au principe « à travail égal, salaire égal » doit pouvoir être justifiée par des critères objectifs, matériellement vérifiables et étrangers à tout motif discriminatoire illicite.

Dans l'accord Egalité professionnelle, une enveloppe a été mise en place par notre direction suite aux négociations avec les différentes OS pour résorber les écarts de salaires entre les Femmes et les Hommes sur un arrêté au mois d'avril 2017. Il sera versé au salariée au 1<sup>er</sup> Juillet (avec date de valeur au 1<sup>er</sup> avril). L'accord prévoit donc un dispositif qui compare la situation de chaque femme avec ses collègues masculins, du même niveau, même ancienneté, par métiers repères AFB. (ART 7 3 2 de L'accord)

**824 femmes ont été révisées en 2016** pour un montant moyen de 2063€ (1.998 € en 2015).

La ligne RH de proximité examine et donne son accord. En cas de refus d'allouer ce rattrapage, les établissements doivent se justifier à la DRH.

**510 salariées révisées sont de niveau I, J et K**

**La CFDT a rappelé que « Bien entendu ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés »**

**Pour la CFDT** Le Partage de l'information aux IRP serait plus constructif pour instituer un véritable dialogue social. Nous vous invitons à demander la liste des salariées concernées par cette mesure lors de vos consultations en CE.

### **Maternité & Parentalité :**

76 % des salariées ont eu un entretien avant leur départ en Congés Maternité.

76,6% des salariées ont eu leur entretien de retour de CM

99% des femmes ont reçu une revalorisation de leur RAGB au retour de leur CM.

218 salariés TMB « Papa » ont déclaré une naissance et 190 ont pris leur Congés Paternité de 11 jours.

637 salariés CADRES « Papa » ont déclaré une naissance, seulement 389 ont pris leur Congés Paternité de 11 jours.

Le maintien du contact avec l'entreprise pendant le CM pourra se faire via RH online Gaia si le salarié le demande. Des conférences WEBEX sont mises à disposition pour suivre l'actualité de l'Entreprise, ainsi que des conférences sur la parentalité et les différents modes de garde.

Concernant la Part Variable et la neutralisation pendant la période de maternité, il est bien indiqué et compris par tous que « la survenance d'un congé maternité ou d'adoption pendant une partie de l'année ne peut en aucun cas constituer un motif d'exclusion...art 8.3.4 du présent accord. »

La CFDT est sur le respect de la non-discrimination ART L 1132-1, de la convention collective des banques et de l'accord d'entreprise SG. Tous les dossiers seront défendus individuellement et collectivement par notre Délégation Nationale.

### **Les revendications portées par la CFDT SG :**

✓ La prise en charge par la SG de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire en vue de réduire les inégalités de salaires entre les Femmes et les Hommes en fin de carrière.

✓ Le Congé Paternité soit comme le Congé Maternité, une période prise en compte pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière ainsi que pour le calcul de l'ancienneté.

✓ La réduction des Ecarts Salariaux et une plus grande transparence avec les IRP.

✓ La Prise en compte de la Maternité et de la Paternité dans le calcul des heures dues pour le Compte Personnel d'Activité de Formation.

