

Paris, le 2 juillet 2018

### Commission suivi Egalité Pro

**Pour la Direction :** Chloé Alligier, Marie Cécile Voegtlin, Anne Cécile Pensec, Laurence Rabut, Flora Caillard  
**Pour la CFDT :** Gwenaëlle Adnet, Sophie Albaz

Anne Cécile Pensec, déléguée à l'égalité, nous explique que seuls 3 dossiers lui ont été présentés en 2017 et qu'ils ont tous été résolus. Elle explique que ce sont des dossiers complexes car ils ne relèvent pas de la rémunération mais du fait d'allier la vie perso et pro lors de la reprise souvent suite à des changements géographiques qui ont lieu lors du congé maternité. Des dossiers ont été présentés en 2018 et sont également résolus.

Marie Cécile Voegtlin nous présente la synthèse 2017 et regrette d'avoir oublié d'imprimer les documents qu'elle nous avait préparé. Ils seront mis en ligne prochainement sur RH Online.

Au niveau du recrutement :

Il n'y a plus d'annonces genrées et le même processus de recrutement est mis en place pour les femmes et les hommes. Lors des contrôles afin de vérifier l'absence de discrimination la SG reçoit des notes très favorables.

48% des salariés recrutés en 2017 en CDI sont des femmes. La part des femmes recrutées parmi les CDI cadres est de 42,4%. Un effort de recrutement de stagiaires féminins se fait (37,7%).

Au niveau de la formation :

En 2017 il y a eu 59,8% de femmes formées. Le nombre moyen d'heures de formation s'élève à 20,8 heures pour les femmes et 19,5 heures pour les hommes. Suite à leur retour de congé maternité 82,7% des femmes sont formées (présentiel et e-learning). 51,6% des femmes changent de poste suite à leur retour de congé maternité. Ce chiffre est important puisque la SG s'est engagée à ce que les femmes reprennent leur ancien poste de travail. Certes certaines femmes souhaitent changer de poste ou bien étaient en fin de poste, mais force est de constater qu'une bonne partie est contraint de changer car le leur a été pourvu par un autre salarié lors de son congé maternité. La direction dit que ces dossiers doivent être pris en charges par les OS et être remontés.

Au niveau des temps partiels :

La part des salariés travaillant à temps partiel est de 12,2%, 92,39% de ces salariés sont des femmes. Les cadres représentent 41,5% de ces temps partiels. En 2017, il y a un flux entrant de 36% de nouveaux entrants en temps partiel dans le cadre du congé parental.

Au niveau de la rémunération :

La moyenne des salaires annuels est plus favorable pour les salariés à temps partiel.

Pour les TMB : 31814 euros pour les salariés à temps partiel et 31190 euros pour les salariés à plein temps.

Pour les cadres : 56 097 euros pour les salariés à temps partiel et 52281 euros pour les salariés à plein temps.

En 2017, 34,1% des salariés à temps partiel ont bénéficiés d'une augmentation individuelle de leur RAGB, alors qu'elle est de 30,8% pour l'ensemble des salariés.

48,2% de femmes ont été mobiles parmi les 10397 salariés en mobilité. 923 ont été des mobilités fonctionnelles.

Au niveau de l'encadrement et de la promotion :

La féminisation reste stable puisque nous sommes à 46,2% en 2017 contre 45,7% en 2016 femmes cadres. L'objectif fixé de 46% est donc atteint.

Les femmes représentent 58,8% des salariés promus. La durée moyenne entre deux promotions est plus importante pour les femmes que pour les hommes (+ 8 mois pour les TMB et + 10 mois pour les cadres).

En 2017, il y a eu 171 lauréats Cadres, au 31/12, 105 avaient été promus et 66 l'ont été entre le 31/12 et le 01/06/2018. Au 1<sup>er</sup> juin il y a 16 lauréats qui n'ont pas été promus, à savoir qu'il y a 3 salariés qui ont quitté l'entreprise et 6 congés maternité.

En 2017, il y a eu 129 latéralats (80 femmes et 49 hommes).

152 salariés ont obtenu leur Passerelle E (111 femmes et 41 hommes), au 1<sup>er</sup> juin il y avait 131 salariés promus E (93 femmes et 38 hommes). 21 salariés sont non promus (18 femmes et 3 hommes), à savoir qu'il y a 1 départ de l'entreprise, 1 ALD et 5 congés maternité.

Répartition femmes hommes dans la « haute sphère » :

Mandataires sociaux : 0 femmes et 4 hommes

Conseil d'administration : 7 femmes et 7 hommes = 50%, la législation impose la parité donc SG applique.

COMEX : 13 femmes (22%) et 46 hommes

Au niveau des écarts salariaux :

Comme pour 2017, cette année un budget de 1,7 millions d'euros a été défini pour la revue de situation des salariés. En 2017 la situation de 823 salariés a été revue avec une attention particulière au niveau IJK (62% des révisés). Pour 2018 il y a eu 815 salariés ciblés avec la même attention pour les niveaux IJK (65% des révisés). La révision moyenne est de 2476 euros et sera versée sur le salaire de juillet avec valeur rétroactive à avril. Il est impossible pour la direction de nous donner le nombre de salariés révisées qui ressortent de nouveau dans les 2 années suivantes.

Chaque CE doit se faire communiquer le nombre de salariés révisés chaque année.

*Question à poser en CE/DP : Combien de salariées ont été révisées dans votre établissement dans le cadre de l'article 6 de l'Accord sur l'Egalité Professionnelle en vigueur depuis 2015 ?*

4 métiers repère sont suivis :

Gestionnaire de back-office : en 2017, 27 salariés ont été revus (1,4%) avec une révision moyenne de 1376 euros. En 2018, 52 salariés ont été revus (2,7%) avec une révision moyenne de 1323 euros.

Spécialiste des opérations bancaires : en 2017, 53 salariés ont été revus (2,7%) avec une révision de 1578 euros. En 2018, 25 salariés ont été revus (1,2%) avec une révision de 1568 euros.

Chargé de clientèle particuliers : en 2017, 64 salariés ont été revus (1,11%) avec une révision de 1179 euros en moyenne. En 2018, 71 salariés ont été revus (12%) avec une révision de 1194 euros en moyenne.

Responsable d'agence/animateur d'UC : en 2017, 11 salariés ont été revus (0,7%) avec une révision de 2713 euros en moyenne. En 2018, 12 salariés ont été revus (0,8%) avec une révision de 2046 euros en moyenne.

Au niveau de la maternité et parentalité :

En 2017, 99% des cadres et des TMB de retour de congé maternité ou adoption ont bénéficié d'une révision salariale. Néanmoins seul 72,4% ont eu un entretien lors de leur départ en congé maternité (81,3% des TMB et 64% des cadres) et 80% ont eu leur entretien de retour (86% des TMB et 73% des cadres).

En 2017, 667 hommes soit 78% pouvant prétendre à un congé paternité ou second parent ont pris au moins le 1<sup>er</sup> jour et 565 hommes soit 66,1% ont pris la totalité des jours. Au total, 7001 jours de congé paternité ont été pris en 2017.

**Même si au fur et à mesure des années, les chiffres avancent positivement, les inégalités sont nettement visibles. Le congé maternité et parentalité impacte beaucoup trop l'évolution de carrière des salariés. De plus les femmes subissent une évolution plus lente entre deux postes.**