Egalité professionnelle H/F & suppression des écarts salariaux

Commission de suivi du 28 juin 2016

<u>Pour la Direction</u> : Mmes PENSEC Anne Cécile, RABUT Laurence, TOBELEM Isabelle

<u>Pour La CFDT :</u> Sophie ALBAZ et Myriam SEGUY

La Direction a fait état d'un suivi de l'accord Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ancienne version (2013-2016), bien évidement 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 :

<u>Sur le recrutement :</u> Les femmes représentent encore cette année 57 % de l'effectif rémunéré, dont 45,2% de Femmes sont Cadres et 65% 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). Alors que nous avons signé un nouvel accord en 12/2015, les lignes bougent peu sur les recrutements d'encadrant féminin. Une action spécifique sur le recrutement plus féminin de stagiaire école chez les cadres spécialistes « conformité « et « informatique » en 2016.

Sur la Formation : le nombre de femmes ayant bénéficié d'une formation est de 56,9% dont 71% chez les TMB et 46% chez les cadres. A savoir qu'après le retour du congé maternité, 62,2% des femmes se sont formées, contre 52% en 2014 et 69,2% en 2013. (Indemnité de formation versée pour les frais de garde de jour : 11 934€ et de Nuit 12 202€.)

Le temps partiel : Nous sommes toujours à 11,8% de salariés à temps partiel (11,8% en 2014, 11,6% en 2013) Sur les temps partiels accordés, 93,9% sont des femmes (94% en 2014), avec 40% 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.

La Mobilité : 60,7% des femmes ont obtenu une mobilité (effectif : 8822 personnes en 2015, 9974 personnes en 2014)

Les promotions : La direction a pour objectif d'atteindre les 46% de Femmes Hors Classes d'ici 2018… on y est presque !!! A La belle Image que voilà …#parcequellelevautbien

La durée moyenne entre deux promotions :

- Une Femme TMB -> 5 ans et 9 mois — Une Femme Cadres -> 6 ans et 4 mois
- Un Homme TMB -> 5 ans et 3 mois — Un Homme Cadres -> 5 ans et 7 mois

Participation aux Comités de Direction en 2015 : c'est pas gagné !!

- **21 %** de Femmes présentes dans les COMEX
- 50 % de Femmes au Conseil D'administration (dont 2 représentantes des salariés)

Les Femmes de plus de 45 ans ayant 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 : 216 lauréats dont 127 femmes (soit 60% de femmes)
- Latéral A : 138 promus dont 87 femmes (soit 63 % de femmes)
- Passerell'E : 167 lauréats dont 117 femmes (soit 70% de femmes)

Rémunération et Ecarts salariaux : On part du principe de loi 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 Ega pro, une enveloppe a été mise en place par la 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 2016.

L’accord prévoit donc un dispositif qui compare la situation de chaque femme avec ses collègues masculins, du même niveau, même ancienneté. 854 femmes ont été révisées en 2015 pour un montant moyen de 1.998 euros. L'examen par la RH a dû se faire en avril et les femmes concernées vont recevoir une notification qui sera visible sur leur salaire de juillet.

Maternité & Parentalité :

- 67 % des salariées ont eu un entretien avant leur départ en Congés Maternité. (80% pour les TMB et 54% pour les cadres).

- 70% des salariées ont eu leur entretien de retour de CM (82% TMB, 58% cadres)

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

- 22 hommes ont demandé un congé parental d’éducation.

- 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.

Pour l’année 2015, seul 6 dossiers ont été remontés à la Déléguée à l’égalité Professionnelle. !!! #toutvabienpourquoi ?

Les revendications portées par la CFDT SG n'ont pas encore abouties. Nous continuerons à défendre nos positions sur :

- 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.
- Nous demandons que 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.
- Nous demandons que les salariés à temps partiel soient rémunérés à concurrence de celui-ci et non à concurrence du temps de travail réel (ex : les salariés à 80% aux 37H22 sont rémunérés à 78% au prétexte qu'ils travaillent 77,5%. Le temps partiel à 78% n'est pas prévu dans les textes. 2% sur une petite rémunération ça fait beaucoup en fin d'année.



#Ledoigtvousditmerci