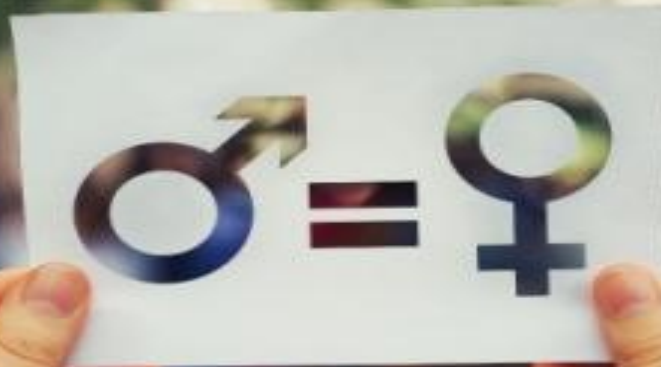


# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES



L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle, négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes. Les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent également être soumises à des pénalités à la charge de l'employeur, susceptibles d'être appliquées.

Le premier accord CDC égalité professionnelle Femmes-Hommes a été

signé en 2017.

Des mesures importantes en ont résulté : rattrapage de rémunération de 186 femmes en 2018, effort de promotion des femmes et notamment de cadres dirigeantes, amélioration de l'équilibre vie professionnelle et vie privée, gestion de la parentalité, sensibilisation contre le sexisme, lutte contre le harcèlement etc.

Nous en sommes aujourd'hui à l'avenant 3 de l'accord signé en juin 2019. C'est l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes commun à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés qui est utilisé. La note globale ainsi que la note obtenue à chacun de ses indicateurs doivent être publiés chaque année au plus tard le 1er mars. A la CDC l'index de l'année N est calculé sur les données de l'année civile N-2.

**Depuis 2018 l'index de l'égalité professionnelle femmes - hommes de la CDC est de 92/100. En 2017 il était de 97/100.**

## À SAVOIR

### Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'Index, sur 100 points, est composé à la CDC de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles et de revalorisation de la PFT,
- L'écart de répartition des promotions,
- Le nombre de collaboratrices augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas d'index inférieur à 75, l'entreprise doit mettre en place des mesures de correction dans un délai de 3 ans.

# LA SITUATION ACTUELLE SOUS FORME VISUELLE

## Analyse 1 : Fonctionnaires hors cadres dirigeants

Permanents en fonction à l'EP au 31/07/2021

Filière	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Effectif Total	Moyenne Rém. Hommes	Moyenne Rém. Femmes	Ecart H/F (€)	Ecart H/F (%)	Ecart dû au sexe (€)	Ecart dû au sexe (%)
Affaires Générales	165	274	439	15748	14457	1291	8,20%	8	0,62%
Audit/Risques/Qualité/Organisation	79	143	222	19998	19438	560	2,80%	0	0,08%
Gestion des Opérations/Prestations Client	256	786	1042	15134	13314	1820	12,03%	20	1,09%
Investissement et Marchés financiers	65	57	122	24550	23196	1354	5,51%	4	0,30%
Numérique	64	63	127	18248	16696	1552	8,50%	18	1,17%
Relation Clientèle/Commercial et Marketing	217	419	636	19130	15648	3481	18,20%	71	2,05%
Ressources Humaines	53	136	189	22615	17177	5438	24,05%	266	4,89%



Communiquons utile !

Ecart H>F	
Ecart F>H	

Ecart H/F>5%	
--------------	--

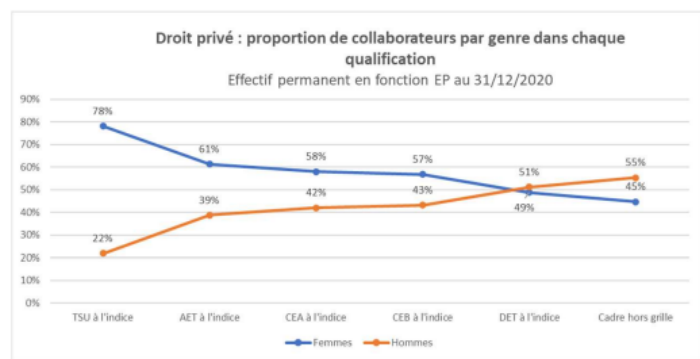
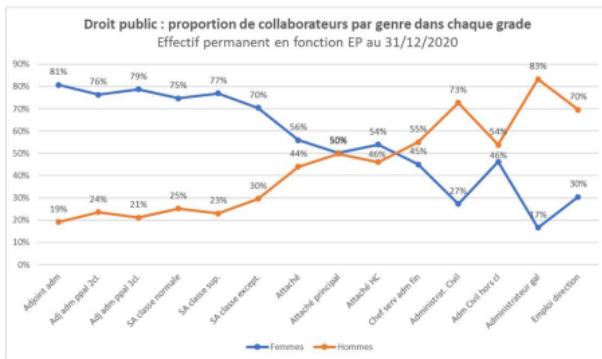
## Analyse 2 : salariés privés hors cadres dirigeants

Permanents en fonction à l'EP au 31/07/2021

Filière	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Effectif Total	Moyenne Rém. Hommes	Moyenne Rém. Femmes	Ecart H/F (€)	Ecart H/F (%)	Ecart dû au sexe (€)	Ecart dû au sexe (%)
Affaires Générales	39	68	107	77622	64517	13105	16,88%	616	4,70%
Audit/Risques/Qualité/Organisation	143	126	269	73453	71870	1582	2,15%	1	0,07%
Comptabilité	44	75	119	62615	61529	1086	1,73%	0	0,04%
Gestion des Opérations/Prestations Client	48	96	144	68607	58460	10147	14,79%	486	4,79%
Investissement et Marchés financiers	319	254	573	74345	72091	2255	3,03%	3	0,13%
Juridique	25	88	113	76091	71288	4803	6,31%	26	0,55%
Numérique	186	148	334	69590	70026	-435	-0,63%	0	0,01%
Relation clientèle, Commercial et Marketing	124	143	267	75428	69219	6209	8,23%	118	1,90%
Ressources Humaines	27	75	102	75841	72071	3771	4,97%	18	0,48%

Ecart H>F	
Ecart F>H	

Ecart H/F>5%	
--------------	--



## LE CONSTAT DE LA CFE-CGC

Même si il y a parfois des explications pertinentes aux écarts présentés, la **CFE-CGC** constate que globalement les écarts sont quasiment toujours en défaveur des femmes. La démonstration est implacable: les femmes sont moins représentées dans les grades et qualifications les plus élevés, leurs rémunérations sont moindres et par continuité leurs PVO, PFT, NBI, ... sont inférieures.

### Que dois-je faire si je me trouve dans une situation d'inégalité professionnelle ?

Des campagnes annuelles de rattrapages de rémunération sont menées par la CDC.

Si toutefois vous estimez être victime d'une discrimination professionnelle basée sur le genre, n'attendez pas pour utiliser la procédure de recours individuel relatif à une présomption de discrimination professionnelle à caractère sexiste (rémunération, avancement, promotion). **Cette démarche est entièrement confidentielle et vous pouvez vous faire accompagner par un(e) représentant(e) du personnel.**

Besoin d'accompagnement sur l'égalité professionnelle Femmes - Hommes ?

Prenez contact avec la CFE-CGC : François-Robert FABREGA au 06 07 38 73 80