



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES

Il reste encore du chemin à parcourir ...

L'accord égalité professionnelle Femmes – Hommes de 2017, négocié et signé par la **CFE-CGC**, a apporté de nouvelles mesures bénéfiques :

- Rattrapage de rémunération en faveur des femmes,
- Amélioration de l'équilibre vie professionnelle et vie privé,
- Parentalité,
- Sensibilisation contre le sexisme,
- Lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles.

Des progrès notables ont été réalisés, mais à la **CFE CGC**, nous estimons que la CDC peut et doit mieux faire en accélérant les processus.

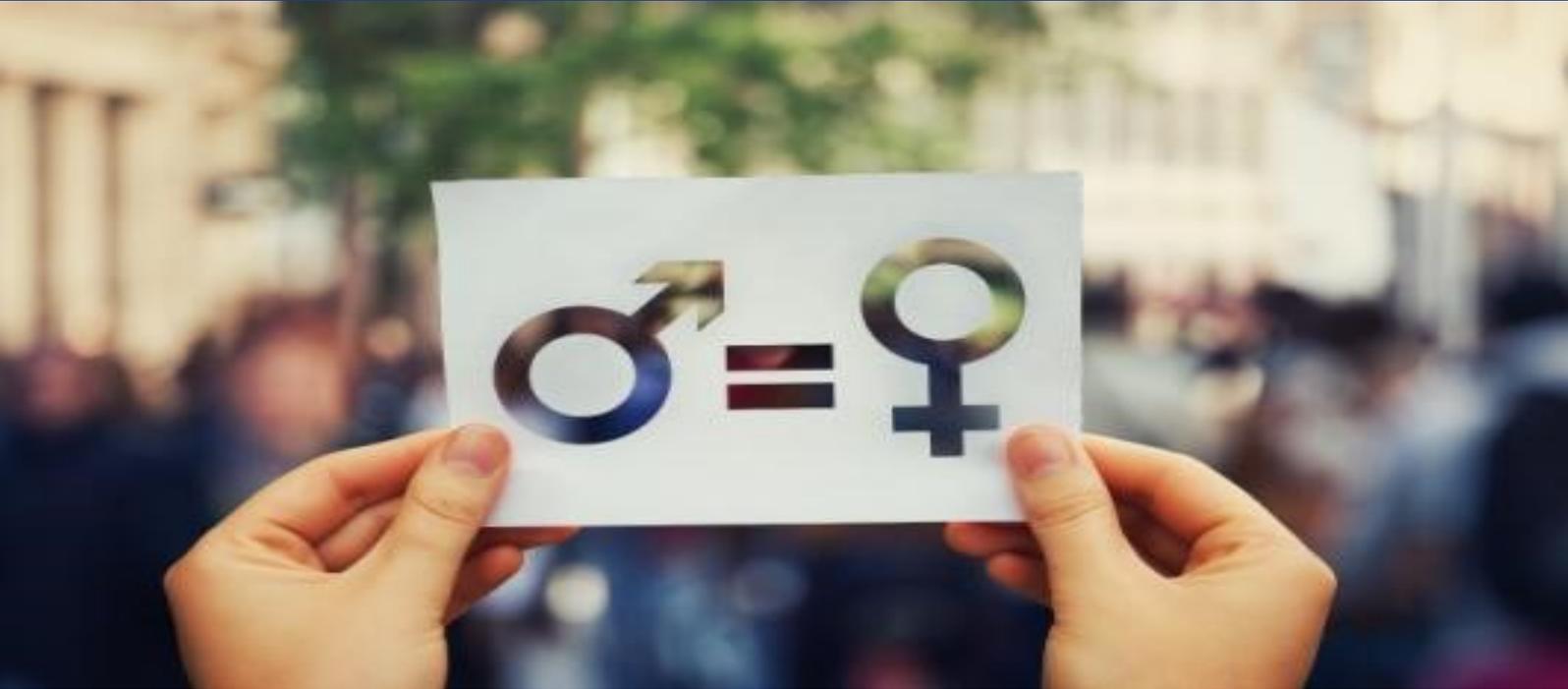
La négociation de l'accord égalité Femmes – Hommes débutera le 10 mai 2022. Ce sera l'occasion pour la **CFE-CGC** de porter de nouvelles revendications pour poursuivre les travaux engagés et surtout, après déjà 5 campagnes de rattrapages, de prendre des mesures encore plus volontaires avec des engagements de réalisation dans le temps plus ambitieux.

Les efforts réalisés depuis 2017 n'ont pas permis de supprimer les écarts, toujours au détriment des femmes :

- Il existe toujours des écarts de rémunérations à l'embauche
- Aucun rattrapage lors de la campagne 2021 ??? (alors que des écarts existent : cf mémo en pages centrales)
 - ✓ Une récente analyse effectuée par l'INSEE a confirmé que la méthode utilisée était classique et perfectible car avec le nouveau modèle proposé il y a un risque de déceler encore moins d'écarts qu'actuellement. **La CFE-CGC est la seule organisation syndicale à avoir demandé que la correction soit modifiée afin de mieux réajuster les rémunérations**
- Mixité des effectifs COMEX : 4 femmes sur 12 membres soit 33% (36% en 2019 ; 36% en 2018)
- Les augmentations à la suite des congés maternités sont-elles vraiment suffisantes pour ne pas générer d'écart de rémunération ?
- La filière des Cadres dirigeants, tous statuts confondus, est composée de 128 hommes et de 101 femmes soit un taux de 44 % de femmes
- Sur les emplois de direction (au sens administratif) : 32% de femmes (37% en 2019 et 36% en 2018)
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (privé) : en 2019 et 2018, 2 femmes sont présentes au top 10, une en 2020 à la suite du départ d'une cadre dirigeante
- Des efforts importants doivent être faits sur le développement des compétences
- Les taux de PVO sont toujours en écarts pour des postes de même nature
- Les durées moyennes entre 2 promotions sont au détriment des femmes

Pour la CFE CGC, avec des ELLES on va plus haut !

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 !

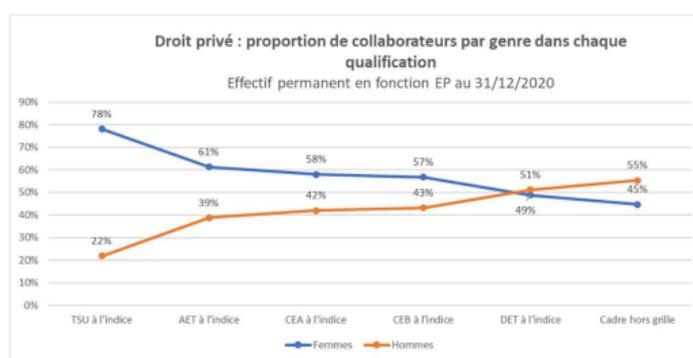
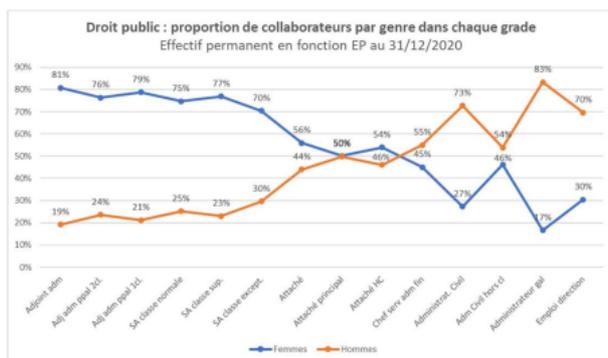
Ecart H>F		Ecart H/F>5%	
Ecart F>H			

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 H/F>5%	
Ecart F>H			



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



LA CFE-CGC SE RENFORCE

Laurence MOROSINI

PARIS



Laurence, peux-tu te présenter ?
Je suis attachée hors classe. J'ai été durant plusieurs années responsable de la Comptabilité Numéraire et des Rapprochements Bancaires à la DEOF (Direction de l'Exécution des Opérations Financières). Je me suis ensuite engagée à temps plein sur des missions syndicales au service des autres : élue en CAP, au CUEP, au CLU Ile de France et au **CSSCT en tant que secrétaire pour l'EP et les Directions Régionales.**

Pourquoi as-tu choisi de rejoindre la CFE-CGC ?
Confrontés à la complexité de la CDC, je constate que les collègues ont de plus en plus besoin d'être aidés et conseillés pour leur déroulement de carrière (EPA, promotions, dossier de recours, ...), la formation, les conditions de travail, la QVT. C'est pourquoi **j'ai choisi de poursuivre mon engagement selon mes convictions et de rejoindre la CFE-CGC** qui est un **syndicat indépendant, de confiance et au seul service des personnels.**

Quelles sont tes motivations ?
Nous devons défendre les acquis sociaux à la CDC, remonter les besoins auprès de la Direction,

négoier des accords qui renforcent les droits des personnels, garantir la progression des parcours : rémunérations, promotions, recours formations et continuer d'agir pour l'amélioration des conditions de travail, le télétravail... Je me suis beaucoup investie au CSSCT avec mes collègues afin d'améliorer la prévention sur tous les sites durant cette période de pandémie Covid. Notre mission est de défendre point par point les intérêts des personnels auprès de la Direction tout en maintenant le dialogue, et de veiller à ce que les promesses de la Direction se traduisent dans la réalité et dans les faits. Dans le contexte actuel, ces fondamentaux ne me semblent ni portés ni respectés, notamment avec le nouvel accord cadre. C'est pourquoi, **je souhaite contribuer au projet CFE-CGC qui incarne une ligne réformatrice plus moderne à VOTRE service. Plus de « proximité » avec les collègues et moins avec la DRH.**

Pour de nouveaux droits ? OUI, mais sans perdre en route ceux que nous avons déjà ! La suppression des mini /maxi pour les augmentations annuelles de PFT ou de points privés ainsi que la perte de la CAA, constituent une véritable régression.

Et tes perspectives d'avenir ?

La transformation de l'Etablissement Public s'accélère et chacun de nous a besoin d'appuis, de repères. L'équipe de la **CFE-CGC** est mobilisée autour de la défense et du développement des hommes et des femmes au sein de notre Groupe, **en protégeant tous les personnels.** Je suis ravie de m'investir au sein d'un syndicat de défense des personnels qui travaille dans un esprit d'écoute et d'actions concrètes, qui prône le dialogue social, sans compromission vis-à-vis de la Direction. A l'approche de la journée de la femme, le 8 mars, l'occasion m'est donnée de rappeler l'importance de ce combat social. C'est un point de vigilance important à la CDC et qui me tient particulièrement à cœur. En effet, malgré les engagements de l'accord sur l'**égalité Femmes/Hommes**, nous constatons encore trop d'écarts et d'injustices.

Si vous souhaitez faire changer les choses, faites comme moi ! Rejoignez la **CFE-CGC** et incarnons ensemble le renouveau. A très bientôt.