



**Caisse d'Épargne**

**SNP FORCE OUVRIÈRE**

Secrétariat Général

Nice Premier

455 Promenade des Anglais

06200 Nice

Tél.: 04 93 21 22 24

Fax : 04 93 21 22 25

mél.: fo.caisse-epargne@orange.fr

# Note aux Responsables

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### HOMMES / FEMMES

## LES PROPOSITIONS DU **SNP-FO**

### Avant-propos

*L'égalité professionnelle vient de faire l'objet de débats et de négociations denses dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale les 1<sup>er</sup> mars, 5 avril, 23 mai et 7 juin 2018.*

*Le SNP-FO y a pris plus que sa part et a été force de propositions, sachant que les textes législatifs en la matière sont nombreux et prévoient deux niveaux de négociation supposément complémentaires : la branche et l'entreprise ; la branche fixant les orientations et l'entreprise les concrétisant.*

*Au SNP-FO, c'est ce pari-là que nous acceptons de relever. Voilà pourquoi, le Bureau National a décidé de signer l'accord collectif national dédié. Nous pensons en effet que l'heure n'est plus à la déclaration d'intention, mais à l'instauration parfaite et concrète de l'égalité H/F dans tous les domaines, en particulier pour la carrière et la rémunération.*

*Il appartient donc désormais aux sections de se saisir très sérieusement de cette question et de forcer, s'il le faut, la main des dirigeants des entreprises de la Branche des Caisses d'Épargne.*

Bruno Aguirre  
Secrétaire Général

### Définition & enjeu de la mesure

L'égalité professionnelle est le fait, pour une entreprise, de traiter en son sein de façon équivalente les hommes et les femmes. Elle implique une représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, ainsi qu'une égalité de traitement en termes de classification et de rémunération à poste équivalent. Elle implique également de lutter contre les pratiques et usages qui sont de facto défavorables aux femmes dans le fonctionnement de l'entreprise et dans la vie courante au travail. Le champ de l'égalité professionnelle est vaste et couvre à la fois : **l'embauche, les écarts de rémunération** (fixe, mais aussi variable), **la promotion professionnelle, le déroulement des carrières, la formation professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle**. La réussite des efforts pour parvenir à une meilleure égalité professionnelle nécessite l'engagement de l'ensemble des niveaux de l'entreprise, et particulièrement de ses dirigeants. L'accord de la branche des Caisse d'Épargne pose un cadre aux actions engagées en ce sens au sein des diverses entreprises qui la composent. Sa concrétisation dépend maintenant de l'implication des dirigeants de ces entreprises pour mettre en place des **dispositifs concrets** en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets, les succès ou les échecs, doivent pouvoir être **mesurés par des indicateurs objectifs**. ■

### Embauches & recrutements

La politique de recrutements, qu'il s'agisse d'embauches externes ou de mobilités internes ou interentreprises, doit contribuer à corriger **les déséquilibres actuels en matière de présence des femmes dans les classifications les plus élevées**, et doit favoriser une représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux des entreprises de la branche.

☛ À cet égard, pour chaque poste à pourvoir, la liste finale doit pouvoir comprendre des candidats des deux sexes ; les managers devant impérativement recevoir en entretien au moins une des femmes présentées dans la liste finale des candidatures.

☛ L'entreprise doit pouvoir s'engager sur des objectifs afin de parvenir à un taux minimal de 50 % de recrutements de femmes en contrat de travail à durée indéterminée dans la catégorie "cadres" sur la durée de l'accord.

☛ L'entreprise doit faire progresser de 10 % chaque année, par rapport aux données de l'année antérieure, le nombre de recrutements externes féminins en CDI sur les classifications I, J, et K. [En H, on observe moins de problèmes, l'enjeu de l'égalité professionnelle étant moins au niveau des cadres en général que des classifications les plus élevées.]

☛ Ces objectifs seraient suivis annuellement. Serait également suivie comme indicateur supplémentaire en matière de mixité des embauches, la part des femmes dans les candidatures reçues, la part des femmes dans les candidatures reçues en entretien et la part des femmes dans les recrutements par classification. ■

## Écarts de rémunérations hommes / femmes

Une observation et un diagnostic objectifs doivent être menés chaque année afin d'identifier les situations d'écart entre les femmes et les hommes sur la base de **panels réunissant des femmes et des hommes** :

↳ De situation comparable :

✓ *Métier repère*

✓ *Expérience professionnelle dans le métier*

↳ De dimension suffisante pour être représentatifs :

✓ Chaque panel sera composé d'au moins 5 femmes et 5 hommes

1- Comparer  
ce qui est  
comparable !

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, ces observations seraient présentées pour chaque panel. Les écarts considérés comme significatifs, c'est-à-dire supérieurs à 2 %, doivent faire l'objet de plans d'actions et de mesures correctives. Selon les résultats de ces observations, et la situation de l'entreprise, une enveloppe budgétaire spécifique et supplémentaire peut être mise en place. Les observations par panel, les mesures prises et l'utilisation de l'enveloppe budgétaire spécifique seraient présentées chaque année et discutées au sein de la commission égalité professionnelle du CSE. ■

## Écarts de parcours professionnels H/F

Les démarches en vue de garantir l'égalité professionnelle doivent aussi s'assurer que les femmes et les hommes ont des parcours de carrière comparables au sein de l'entreprise, notamment **au niveau des cohortes de salariés recrutés une même année**. Une observation et un diagnostic objectifs pourraient être ainsi menés chaque année sur la base de panels réunissant des femmes et des hommes de situation comparable :

✓ Année d'entrée dans l'entreprise

✓ Classification d'entrée dans l'entreprise

2- Corriger  
par des  
mesures  
concrètes !

L'observation doit distinguer, pour chaque cohorte, le parcours professionnel des hommes et des femmes :

☛ L'année après l'embauche, nombre de femmes / d'hommes ayant connu une promotion de classification,

☛ La seconde année après l'embauche, nombre de femmes / d'hommes ayant connu une promotion de classification,

☛ Etc. en spécifiant aussi le nombre de salarié(e)s ayant quitté l'entreprise, et distinguant les salarié(e)s selon le nombre de promotions obtenues au total.

La première année d'application de l'accord, cette observation sera menée sur les cohortes entrées dans l'entreprise en 2015, 2016 et 2017, puis, chaque année, une cohorte supplémentaire sera suivie (2018 en 2019, 2019 en 2020), un maximum de 6 cohortes étant suivies simultanément.

Le résultat de ces observations, par panel, doit être présenté annuellement à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires et sur le déroulement des carrières. Des plans d'actions et des mesures correctives sont discutés lors de ces négociations, dont les résultats font l'objet de présentations et de discussions en commission égalité professionnelle du CSE. ■

## Les promotions professionnelles

En ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et d'accès aux postes à responsabilité, l'égalité des femmes et des hommes doit faire l'objet d'une attention particulière. La mixité des emplois, des fonctions et des classifications nécessite, au regard de situations de départs trop souvent déséquilibrées en défaveur des femmes, des mesures et un suivi spécifique. L'entreprise doit s'engager sur les objectifs suivants :

- ☛ Que le taux de promotion des femmes soit supérieur de 20 % à celui des hommes dans les classifications G, H, et I, chaque année d'application de l'accord d'entreprise,
- ☛ En classifications J et K, où les promotions sont moins nombreuses, qu'un nombre égal de femmes et d'hommes soit promu sur la durée de l'accord d'entreprise. ■

## Autres mesures envisageables

Une attention particulière doit être portée aux usages et pratiques qui pénalisent, de fait, les femmes, dans l'organisation de la vie professionnelle (horaires des réunions, modification des plannings, etc.). Cette attention est, plus largement, le vecteur d'**une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour tous les salariés**. Les actions et mesures doivent permettre, notamment pour certains postes cadres et en cas de parentalité, de faciliter pour les hommes qui le souhaitent l'implication dans la vie familiale, et, pour les femmes, l'accès à ces postes de cadres sans que l'organisation de l'entreprise donne le sentiment d'une incompatibilité entre responsabilités professionnelles et familiales. Ainsi :

- ☛ Afin de ne pas pénaliser les femmes à court terme, et, d'autre part, à plus long terme, favoriser l'équilibre vie familiale / vie professionnelle pour tous, les horaires de travail et de réunions doivent être respectés. Les réunions ne doivent pas être fixées tôt le matin (avant 9 heures) ou tard le soir (après 18 heures).
- ☛ En cas d'événement exceptionnel (formation, réunion) modifiant le planning, les salariés doivent être prévenus suffisamment en amont et une prise en charge de l'employeur des coûts afférents (garde d'enfants par exemple) peut être envisagée.
- ☛ Les entreprises s'engagent à lever les freins qui subsistent trop souvent dans l'articulation entre temps partiel et postes cadres. La possibilité, effective et non seulement théorique, d'associer temps partiel et responsabilités managériales est un vecteur important d'égalité, devant bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes.

Des indicateurs complémentaires peuvent être suivis chaque année :

- ✓ Nombre de salariés à temps partiel, par classification et pourcentage de temps de travail, en distinguant femmes et hommes,
- ✓ Nombre de salariés en congés parental pour une durée supérieure à 6 mois avec répartition technicien/cadre par sexe,
- ✓ Nombre de jours de congé paternité pris dans l'année,
- ✓ Nombre d'entretiens préalables au congé maternité et à la reprise d'activité. ■

*Place à la  
commission  
Égalité du CSE !*