



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET MIXITÉ

FO PARVIENT À METTRE LE TURBO !

SNP FORCE OUVRIÈRE

Section Côte d'Azur
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

Sans grand risque de nous tromper, les avancées très récemment obtenues par FO sur un plan national et régional nous permettent d'espérer enfin l'égalité professionnelle sur un moyen terme (2021-2023). À grands traits, voici quelques-unes parmi les plus importantes d'entre elles !

Ensemble, l'accord collectif national cadre du 25 juin 2018 et sa déclinaison régionale conclue le 12 juillet 2018 à la Caisse d'Épargne Côte d'Azur correspondent à un **incontestable « bond en avant »** en matière d'égalité et de mixité sur un plan professionnel. Le **SNP-FO** est fier d'en avoir été la cheville ouvrière.

Toujours est-il que si nous n'avons accepté d'aborder l'égalité que par le seul prisme du volume des emplois et de la question salariale, deux sujets importants s'il en est, nous nous serions piégés nous-mêmes.

En effet, les **parcours professionnels** doivent également pouvoir être comparables et comparés, que l'on appartienne à la catégorie "Techniciens" (A à G) ou à celle des "Cadres" (H à K), à plus forte raison si on passe de l'une à l'autre.

C'est la raison pour laquelle nous devons introduire le facteur « temps » afin de pouvoir "**piloter**" de manière **proactive l'égalité professionnelle dans le temps**, dans chacune des entreprises qui composent la Branche des Caisse d'Épargne, à **compétences, expériences et profils équivalents**, c'est-à-dire sans pour autant céder à une politique de discrimination positive exclusivement basée sur des "quotas". C'est désormais chose faite depuis le 12 juillet. C'est ainsi que **la parité de recrutement dans la catégorie "Cadres"** dans son ensemble (de H à K) est actée, ainsi que l'engagement à ce qu'**un nombre égal de femmes et d'hommes soit promu dans les classifications I, J et K**, c'est-à-dire là où la proportion des femmes est aujourd'hui la plus faible...

Nous sommes allés jusqu'à prévoir un processus d'identification, par l'entremise des "entretiens professionnels", de profils pourtant adaptés de femmes n'ayant pas postulé à des postes de "Cadres" afin de leur permettre de lever d'éventuels freins psychologiques...

En application de l'accord du 12 juillet 2018, nous voulons également nous employer à desserrer tous les freins psychologiques afin de **pouvoir articuler un**

temps partiel et l'exercice d'un métier de cadre. C'est un vecteur **important d'égalité** qui doit bénéficier autant **aux femmes qu'aux hommes.**

Pour les **salaires**, les deux accords se fixent pour objectif de **supprimer les écarts de rémunération injustifiés** entre les femmes

et les hommes. La méthode proposée par le **SNP-FO** et retenue par l'accord du 12 juillet 2018, consiste d'abord à identifier **les salariés pénalisés par des écarts significatifs de salaire inexplicables**, c'est-à-dire supérieurs à un pourcentage maximal de la courbe de tendance logarithmique du nuage de points correspondant à une population appartenant à un emploi donné ou à une classification. Ils font ensuite l'objet de plans d'actions et de mesures pour **gommer ces écarts de salaire à partir d'une enveloppe budgétaire spécifique** adaptée à la situation et annuellement négociée avec les organisations syndicales représentatives.

Avec FO, l'égalité est réellement à portée de main !

Bruno AGUIRRE, Secrétaire Général du **SNP-FO**

