cfdt:

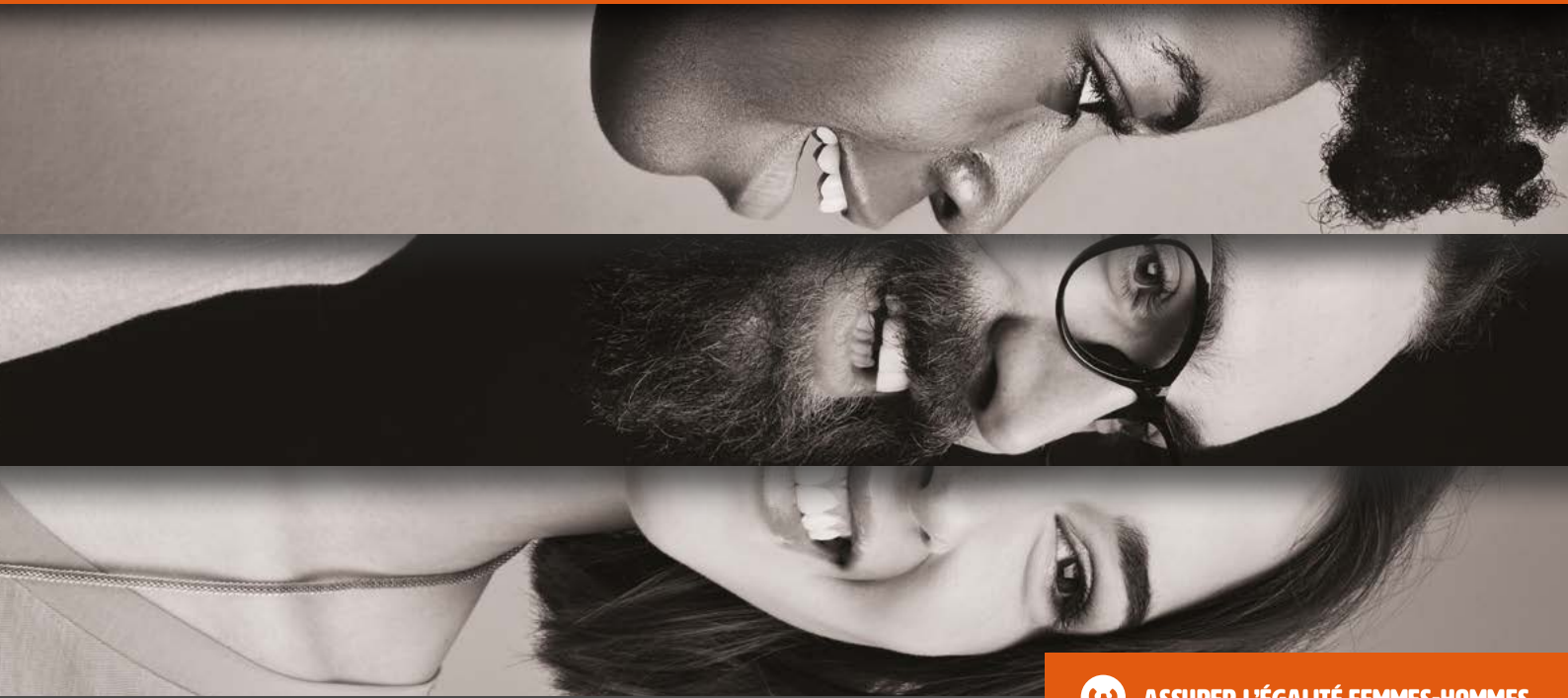
BANQUES ET ASSURANCES

SYNDIQUER POUR CHANGER AGIR POUR TOUS

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2019

3

DONNEZ DU SENS À VOTRE VOIX



REDONNER DU SENS AU TRAVAIL

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

3 ASSURER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

ASSURER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

CONTEXTE

La loi prévoit qu'en 2022, il ne pourra plus y avoir d'écarts entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Pourtant aujourd'hui, dans nos entreprises, les outils pour combler ce retard manquent de transparence. Il y a des enveloppes annuelles dans certaines entreprises mais comment sont-elles fixées et réparties ? C'est ce que la CFDT veut savoir.

Pire encore, les mesures salariales allouées aux femmes pour résorber les inégalités sont bien trop souvent présentées comme des augmentations ! On n'est pas augmenté quand on a déjà à peine rattrapé le salaire de ses collègues masculins ! Quant à l'évolution des carrières, pourquoi si peu de femmes dans les postes à hautes responsabilités ?

Le sexisme reste une réalité. **Si la CFDT a déjà obtenu des avancées significatives dans de nombreuses entreprises, elle peut désormais s'appuyer sur la nouvelle loi pour lutter contre les discriminations et rétablir l'égalité.**

LA CFDT AGIT POUR VOUS

En 2016, la CFDT a révélé que HSBC pratiquait des différences dans la part variable des rémunérations entre les femmes et les hommes. La CFDT a saisi la justice, qui a rendu un avis favorable en qualifiant le dispositif d'HSBC illicite.
La CFDT restera toujours vigilante et agira pour assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

CE QUE LA CFDT PROPOSE

- Aider les femmes à négocier leur rémunération et leur promotion et à exiger leur dû.
- Demander plus de transparence sur les niveaux de salaires et négocier des critères d'attribution de la part variable.
- Défendre le statut des femmes en congé maternité en les accompagnant dans leur phase de retour dans l'entreprise.
- Lutter contre toutes les discriminations et faire appliquer la loi sur l'égalité salariale.

EN CHIFFRES

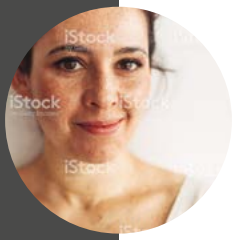
80 % des temps partiels sont occupés par **des femmes.**
(Insee 2017)

19 % c'est en moyenne la différence des salaires entre hommes et femmes en France **tout secteur confondu.**
(DARES 2018)

39 % c'est en moyenne la différence des salaires entre hommes et femmes **dans le secteur financier.**
(DARES 2018)

Des écarts de salaires inadmissibles sur certains métiers entre les femmes et les hommes dans la branche AFB :

- **Responsable d'unité de traitement back office**
  37 % de différence sur la rémunération variable entre 2016 et 2017
- **Juristes**
  34 % de différence sur la rémunération variable entre 2016 et 2017
- En 10 ans, de 2008 à 2018, l'écart de salaire entre les hommes chargés de clientèle entreprises et les femmes du même métier **est passé de 19 % à 27 %.**
  (rapport de situations comparées - 2017)



MÉLANIE

CHARGÉE DE CLIENTÈLE

« Lors de mon congé maternité, mon entretien de reprise ne s'est déroulé que quelques semaines avant mon retour, il n'y a eu aucune analyse sérieuse ni de prise en compte de ma nouvelle situation de mère de famille. C'est en prenant contact avec un élu CFDT que j'ai pu être informée de l'accord signé par la CFDT, et de la législation en vigueur. Grâce à son intervention, j'ai pu bénéficier d'une revalorisation salariale et d'une promesse de mobilité dans les six mois pour me rapprocher de mon domicile. »

Grâce à l'intervention de la CFDT, j'ai pu bénéficier d'une revalorisation salariale.

NADIA

RESPONSABLE DE PROJETS

« À mon retour de congé maternité, j'ai vu ma rémunération progresser. Du coup, au moment des évaluations, je n'ai pas osé demander une augmentation de salaire. C'est bien plus tard en discutant avec un délégué CFDT que j'ai appris que c'était uniquement un rattrapage. Ce manque de transparence est insupportable. »

J'ai appris que mon augmentation, c'était uniquement un rattrapage.

SABRINA

JURISTE

« J'ai demandé à mon N+1 comment l'enveloppe budgétaire pour compenser les inégalités de salaire femme homme était gérée et quels étaient les critères d'attribution. Là, impossible d'avoir des informations précises. »

Impossible d'avoir des informations précises de la direction.

Cfdt: BANQUES ET ASSURANCES
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

RETROUVEZ-NOUS SUR FBA.CFDT.FR