CRÉDIT MUTUEL MABN

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE FEMMES/HOMMES

Les entreprises de plus de 1.000 salariés
avaient jusqu'au 1er mars 2019 minuit
pour publier leur "index" de l'égalité Femmes-Hommes
en application de la loi n°2018-771
et du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019.

Cet index vise à supprimer les écarts de rémunération
entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Il s'agit d'une note globale sur 100 points, décomposée en cinq critères,
avec pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale si au 1er mars 2022 le niveau de résultat est inférieur à 75 points.

Les cinq critères composant l'index sont :

1° L'écart de rémunération de base et variable, avec primes individuelles entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (noté sur 40 points) ;

2° L'écart des taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points) ;

3° L'écart de taux de promotions entre femmes et hommes (15 points) ;

4° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité (15 points) ;

5° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

La note ainsi obtenue sur 100 doit être publiée annuellement,
au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente.

Cette loi, pour laquelle la Cdft se bat depuis des années, impose désormais à nos employeurs **une obligation de résultats.**

La Cdft considère que cet Index est révélateur de ce qui se passe réellement dans l'entreprise.

"L'info A LA UNE "

Notre Direction a donc communiqué sous Pixis le 1er mars,
non pas « À LA UNE » mais de façon très laconique et à minima :

"En application de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018
"pour la liberté de choisir son avenir professionnel"
et du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019,
et suite au calcul des 5 indicateurs fixés par lesdits textes,
le Crédit Mutuel MABN
publie aujourd'hui un score de 58 points *sur un total de 100 points".*

Bienveillance **R**esponsabilité **P**arité **É**quité

Le constat est clair : la politique salariale visant à supprimer les inégalités Femmes/Hommes menée jusqu'à ce jour au Crédit Mutuel MABN est révélatrice de l'esprit dans lequel s'est inscrite notre entreprise.

Nous constatons que notre employeur ne fait pas preuve de toute la transparence que nous sommes en droit d'attendre.

La Cfdt demande que soient communiqués à tous les salariés les détails de chacun des cinq critères qui nous ont valus **un si mauvais résultat.**

Nouveau Défi Solidaire :
À travail égal, salaire égal.

Notre direction aura-t-elle maintenant la volonté d'agir efficacement contre ces écarts de rémunération femmes/hommes qu'elle a elle-même créés ou préféra-t-elle s'acquitter de l'amende ?

Nous avons besoin de vous. Soutenez-nous afin qu'il n'y ait plus aucun écart de salaire inexpliqué entre les femmes et les hommes.

Vos élus et mandatés Cfdt MABN, le 8 mars 2019.
Chantal GESLIN, Noémie LAUNAY, Serge STUM,
Jérôme ESNEAULT, Laurent VIDY, Olivier MORICE.

cfdtmabn@gmail.com **http://cfdt-creditmutuel.com/**