

Réponse de la CFDT au mail de Nicolas THERY et Daniel BAAL « 364 jours pour agir concrètement »

L'égalité hommes/femmes est un sujet important pour la CFDT, sur lequel nous intervenons fréquemment, tant au niveau Groupe, que dans le cadre des négociations d'accords d'entreprises (en cours ou terminés).

Si nous adhérons à votre juste constat concernant les manquements relatifs à la mixité, nous tenons à vous rappeler également que la problématique de l'égalité hommes/femmes dans le Groupe va bien au-delà.

L'employeur a désormais l'obligation d'assurer l'égalité salariale.

Les index sur l'égalité professionnelle des entreprises du Groupe ont été publiés. Force est de constater que le résultat de certaines entreprises n'est pas à la hauteur des ambitions affichées par le plan stratégique, alors même que ces index sont largement contestables car ultra pondérés... Malgré cette pondération, une entreprise du Groupe affiche deux années consécutives, un chiffre inférieur à 75 (susceptible d'être redressée sur sa masse salariale).

Nous vous avons alerté plusieurs fois sur la dichotomie existante entre vos discours et le fait qu'il n'existe pas d'accord Groupe sur un sujet aussi central que l'égalité hommes/femmes.

Cette thématique est-elle réservée aux seules négociations dans les entreprises, ou faut-il également l'envisager au niveau du Groupe ?

Les accords d'entreprises conclus ou en cours de négociation, sont pour notre organisation syndicale insuffisants, afin d'aboutir rapidement à une suppression des inégalités et une meilleure mixité. D'ailleurs, notre Fédération Banques et Assurances CFDT a rappelé un certain nombre de principes fondamentaux, qui ont conduit à ne pas signer les accords des entreprises Support, CIC Ouest et EI...

Pendant des années, nos équipes syndicales ont travaillé sur ces sujets avec les directions dans une politique de « petits pas » et de rapprochements. Cela n'est plus suffisant aujourd'hui.

Aucune entreprise du Groupe n'a obtenu 40 points au critère « écart de rémunérations entre les femmes et les hommes ». Nous avons constaté que les écarts au détriment des jeunes femmes, perdurent tout au long de leur carrière. Il faut clairement prendre des mesures pour sortir de cette mécanique.

Sur ce sujet, le Groupe applique la loi et n'entend pas faire plus. Ni vous, ni nous, ne sommes législateurs.

Il nous paraîtrait propice d'appliquer des dispositions plus favorables vis-à-vis des salariées au retour de leur congé de maternité. La seule application des dispositions de garantie de rattrapage salarial au profit des salariées en congé de maternité, conduit à des différences importantes en fonction de la date de retour. Pensez-vous que ce soit l'objectif du législateur ?

Aujourd'hui, nous avons besoin de votre impulsion car, comme vous l'avez indiqué dans vos interventions, « il faut sortir de l'incantatoire pour enfin passer à l'action ».

Il nous reste 360 jours pour agir !

Les Délégués Syndicaux CFDT Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale