

(SUD Solidaires BPCE) Égalité Femmes/Hommes le compte n'y est toujours pas !

24 juin 2021



S'il est bien des secteurs d'activités qui innovent et s'inscrivent dans une certaine forme de progrès, le monde de la finance prend quant à lui toute sa place avec la révolution numérique : digital, intelligence artificielle, trading hautes fréquences, etc.

Une volonté de modernité qui s'estompe assez vite en interne quand il s'agit du sort réservé à ses propres salarié-es. Retour brutal au 19^e siècle pour la condition féminine ?

Le groupe et ses dirigeants semblent principalement préoccupés à obtenir les différentes certifications qui ornent une liste déjà longue, véritables saints graals pour DRH en manque de réussite sociale et fervents adeptes du social washing.

Un accord de Branche sans grands effets

L'accord mis en place dans la Branche Caisses d'épargne depuis 2007 avait pour objet d'atteindre l'égalité professionnelle au niveau du recrutement, de la rémunération, de la formation et de l'évolution de carrière...

14 ans après, de nouvelles réunions de « négociations » sur le sujet ont démarré le 14 avril. La «

conclusive » approche et nous sommes encore loin d'un accord supprimant toutes les inégalités de traitement (salariales, temps de travail, promotions, violences sexistes et sexuelles, etc...) entre un homme et une femme, ce que demande SUD-Solidaires BPCE expressément. Non la lutte n'est pas terminée, les femmes subissent encore en moyenne 17 % d'écart de salaire par rapport aux hommes ! Certes, il y a eu quelques améliorations, mais on est encore loin du compte !

Des négociations mal engagées

Dès le préambule du projet d'accord, on peut lire que la principale préoccupation de BPCE est que les Caisses d'épargne obtiennent le label AFNOR.

Drôle d'époque, l'actualité sociale de BPCE est rythmée par l'obtention de différentes certifications au détriment de véritables négociations avec les organisations syndicales. Ce label n'est pas une fin en soi et ne doit pas dédouaner l'employeur d'actions correctrices fortes. Pour l'anecdote, ce label « paillettes » s'achète et il coûte entre 6 000 et 7 000 euros !

Puis, on nous propose que cet accord soit un « défi » ! Un défi est une action de provoquer quelqu'un-e en combat, en compétition ! SUD-Solidaires demande d'abandonner cette sémantique aux accents guerriers en faveur d'une prise de conscience collective pour plus d'égalité ! Les mots ont un sens !

Si nous restons sur le sens des mots, nous pouvons lire à plusieurs reprises qu'on nous propose de « réduire des écarts de salaires », « réduire tout type de stéréotype », etc..., SUD-Solidaires demande non pas des réductions, mais bien la suppression pure et simple de toutes les inégalités, d'autant plus que nous disposons des moyens humains, techniques et financiers pour y remédier.

Nos revendications :

Formation : prévoir dès la reprise d'activité du/de la salarié-e, après un congé familial de plus de 6 mois, la mise en place d'une formation pour faciliter le retour à l'emploi. Idem pour le retour de congé maternité, adoption et parental.

Créer un module spécifique de formation intitulé « apprendre aux hommes à laisser la place aux femmes afin qu'elles puissent oser postuler » : à écouter la direction les femmes n'osent pas !

Appréciation des compétences : les salarié-es à temps partiel doivent être évalué-es sur leur temps de travail effectif. Ce "choix" ne doit pas leur porter préjudice ni même être assorti de pression.

Rémunération : effectuer le réajustement salarial sans appliquer le seuil de tolérance de 5 % prévu par l'index (outil créé en 2018, qui permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en lumière les disparités existantes) mis en place par le gouvernement. Présentation des méthodes appliquées pour les rattrapages salariaux après une maternité ainsi qu'une présentation des montants que cela représente.

Promotions : les absences pour congé de maternité ou de paternité, d'adoption, de situation de famille, de temps partiel ne doivent pas impacter l'évolution de la carrière.

Garde d'enfants : prise en charge financière par l'employeur lors des formations (notamment en cas de temps partiel du/de la salarié-e).

Congés paternité : l'entreprise doit prendre sa part de responsabilité dans l'évolution des mentalités pour faciliter la prise du congé. Une nouvelle fois il aura fallu légiférer pour qu'à minima 7 jours sur 28 soient imposés à partir du 1er juillet 2021.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes : dans l'accord, rappeler et écrire que ce sont des délits pénaux avec risque d'emprisonnement. Présenter des données chiffrées, des bilans, les mesures de protection des victimes, les sanctions encourues par les protagonistes, demander des moyens en heures et en formation pour que les référent-es puissent assumer leurs missions.

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une idéologie. Bien au contraire, Il ne s'agit pas d'opposer les hommes et les femmes par un rapport de force dans notre travail sur ce sujet, mais bien de supprimer toutes les inégalités de traitement. Rien ne justifie qu'une femme ne puisse pas bénéficier du même parcours professionnel qu'un homme, nous devons toutes et tous être d'accord là-dessus. Il ne doit d'ailleurs pas y avoir plus de droits pour une femme que pour un homme et nous pourrions tout simplement parler de droits humains lorsque l'on évoque ces différents sujets.

SUD-Solidaires, c'est construire ensemble l'égalité entre les femmes et les hommes garantissant un avenir

plus serein pour toutes et tous.
L'équipe SUD-Solidaires BPCE

- **Emplacement : ré-agir ensemble > Mobilisations et actualités > Actualités >**
- **Adresse de cet article :**
<https://solidaires.org/EGALITE-FEMMES-HOMMES-LE-COMPTE-N-Y-EST-TOUJOURS-PAS>