

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE GROUPE DE RÉFLEXION PARITAIRE

Mardi 22 mars 2005

Réunion animée par Mme Kabèche

Poursuite de l'analyse des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle :

Recrutements et formation professionnelle

RECRUTEMENTS :

La Banque ayant encore le plus souvent un mode de recrutement par concours, il n'existe pas en principe de discrimination hommes-femmes.

Toutefois, le problème peut exister lorsqu'il s'agit des recrutements des « chargés de mission ». Il faudrait alors, selon Marie-Paule Georgel, sensibiliser à la discrimination « les opérationnels » qui ont les premiers contacts avec les candidats, avant ceux de la DGRH. Il serait en outre souhaitable que soient étudiées les contraintes familiales, géographiques et autres.

Les participants au groupe sont demandeurs d'une plus large exploitation du système SAP, en utilisant de nouveaux indicateurs qui permettraient au moins d'établir un état des lieux et de suivre les évolutions, par exemple dans les services dits « féminisés » ou « masculinisés » ; selon la DGRH, des statistiques exhaustives seront possibles en raisonnant à partir des fonctions, ce qui n'est pas possible à partir des catégories actuelles. Il faudra donc attendre...

Conjointement aux résultats des concours, il est demandé à ce que le nombre de candidats Hommes-Femmes soit précisé.

Si à la Banque les recrutements préservent en général l'égalité, il n'en va pas de même de l'avancement, donc de la promotion interne (thème de la prochaine réunion).

La discrimination existe au-delà de la proportion Hommes-Femmes ; elle s'étend aussi aux handicapés, aux agents en longue maladie, aux syndicalistes...

Par ailleurs, l'attention de la DGRH est appelée sur le fait que de chercher à ne recruter que des agents hypers performants « culte de la performance », a ses limites.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Après avoir rappelé le rôle déterminant de la formation, la DGRH a précisé qu'il n'était pas évident de connaître le contexte exact de l'accès aux stages et de dénombrer les demandes rejetées, mais qu'a priori il n'existait pas d'inégalité d'accès à la formation. Il n'y a donc pas de lecture possible sur une éventuelle discrimination, sur le « crédit formation » notamment.

Quant au suivi des changements d'emplois dans le cadre du PSE et de la formation qui doit y être attachée, un premier bilan est en cours avec les RRF.

La formation décentralisée ou à distance a de toute évidence développé le taux d'accès à la formation.

L'accent a été mis sur une nouvelle discrimination au sujet des « séniors » : Le désintérêt des hiérarchies pour cette tranche d'âge fait que n'investissant pas sur eux, leur formation en pâtit forcément.

Quelques réponses ont été apportées aux questions posées lors de séances précédentes (cf. compte rendu de la BDF).

Il est convenu, lors de la prochaine réunion, d'établir, sur la base des précédents échanges, des propositions à joindre au rapport Hommes-Femmes qui sera présenté au CCF de juin.