

## **Compte rendu de la 4<sup>ème</sup> réunion du groupe de réflexion paritaire sur l'égalité professionnelle du 19 avril 2005**

Pour le SNABF-Solidaires : Stéphanie Puissochet

Deux points étaient à l'ordre du jour : d'une part, l'examen des propositions du rapport sur l'égalité professionnelle 2004 et d'autre part, l'examen des thèmes relatifs à la promotion et à la mobilité ainsi qu'à l'égalité salariale.

1 – En ce qui concerne le premier point à l'ordre du jour, la DGRH a proposé deux actions qui pourraient être retenues dans le rapport sur l'égalité professionnelle 2004 (ce rapport sera présenté au CCE de juin).

1<sup>ère</sup> action issue de la 1<sup>ère</sup> réunion du groupe de réflexion dont le thème était la sensibilisation et l'évolution des mentalités : introduire dans tous les stages d'accueil et de management le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'entreprise afin de sensibiliser les agents.

2<sup>ème</sup> action issue des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> réunions qui ont porté sur le recrutement :

- examiner en 2005 l'adéquation entre la formation initiale des SC et leur affectation à la Banque ;

- analyser en 2005 le recrutement des chargés de mission au regard de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes..

Un relevé des travaux sera fait par la DGRH. Ces travaux pourraient déboucher, le cas échéant, sur un accord d'entreprise.

2 – La promotion, la mobilité et l'égalité salariale

- La promotion et la mobilité (titre V de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes).

La CGRP a demandé à avoir connaissance de la répartition des échelons entre les hommes et les femmes.

La CGRP et l'ensemble des OS ont fait part de l'impact négatif du temps partiel (particulièrement du mi-temps) sur la promotion. La DGRH a réaffirmé que le temps partiel ne doit pas avoir de conséquences sur l'avancement et a rappelé à cet égard que la question du temps partiel n'est pas abordée lors des commissions d'avancement. La CGRP a mentionné la difficulté pour les cadres de choisir le temps partiel et a proposé que les objectifs soient adaptés au temps de travail et que l'efficacité soit rapportée au temps de travail.

Il ressort de l'analyse faite par la DGRH sur les promotions de SR des années 1998 et 2000 qu'il n'y a pas d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes. En revanche, l'étude des promotions des rédacteurs et rédacteurs informatiques des années 1984, 1994 et 2000 fait ressortir que les femmes prennent du retard dans le 2<sup>ème</sup> grade dès lors qu'elles ont trois enfants.

En ce qui concerne la mobilité géographique, elle pose des difficultés tant aux hommes qu'aux femmes. La DGRH serait d'accord pour développer des aides à la mobilité mais elle estime que les actions d'aides aux personnes sont à mener avec les CE et CCE.

- L'égalité salariale (titre VI de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes)

La DGRH a rappelé qu'à la Banque l'individualisation des salaires est faible. Elle va étudier, à la demande de la CGRP, la répartition des compléments de rémunération entre les hommes et les femmes

Enfin, la DGRH va regrouper dans un document de référence les thèmes débattus et les pistes développées. Le groupe de réflexion se réunira en juin après réception de ce document.