

# EGALITE PROFESSIONNELLE : LE REcul !

Depuis plus de 30 ans, la Loi a pour objectif de supprimer les écarts existant entre les hommes et les femmes, et de ne pas créer de nouveaux écarts.

## A LA BANQUE COURTOIS, CES OBJECTIFS NE SONT PAS ATTEINTS !

Vos  
représentants  
CFDT

**Michèle Bleuse**  
05 61 10 82 35

**Manissa Bournier**  
04 68 35 92 16

**Jean-Luc Barre**  
05 62 93 92 14



**Sophie Bellal**  
05 61 10 84 40

**Jonathan Huez**  
05 57 81 40 46






**Florence Navarrot**  
05 59 82 51 61

**Permanence  
TOULOUSE**  
05 61 10 82 35  
06 83 11 98 60

Sur le volet rémunérations :

Rémunérations	Réalisé s/objectif
La Rémunération des femmes reste inférieure à celle des hommes dans un niveau Convention Collective et une tranche d'ancienneté données et tout particulièrement dans les niveaux cadres et dans les anciennetés les plus élevées	
Les Augmentations et les Primes Individuelles des femmes restent inférieures à celles des hommes	

Sur le volet déroulement de carrière :

Carrières = niveau Convention Collective / métier / poste	Réalisé s/objectif
Le niveau Convention Collective des femmes reste inférieur à celui des hommes dans une tranche d'ancienneté donnée et d'autant plus que l'on progresse dans les niveaux Convention Collective et dans les tranches d'ancienneté	
Les niveaux convention collective les moins élevés, de D à F, restent réservés aux femmes (170 femmes contre 63 hommes) alors que les niveaux les plus élevés, de J à Z, restent réservés aux hommes (7 femmes contre 49 hommes)	
La précarisation de la situation des femmes reste marquée puisque sur 68 entrées en 2014, 20 sont en CDD dont 75% de femmes	
Le nivellement par le bas de la qualification des femmes reste la règle puisque sur 51 techniciens embauchés, 62,7% sont des femmes	
Il n'y a pas 50% de femmes cadres à fin 2014, il y en a 43%, Il n'y a pas 40% de femmes directrices d'agence à fin 2014, il y en a 31% (34% en 2010)	

# LA DIRECTION DE LA BANQUE COURTOIS ENCLENCHE LA MARCHE ARRIERE...

## En s'arc-boutant sur Un projet « égalité professionnelle » minimaliste Que nous ne pouvons accepter...

La Direction veut :

- La suppression de données de suivi, dont les statistiques de rémunérations (mini, moyenne, maxi) hommes/femmes par tranches d'ancienneté et niveaux Convention Collective.

☞ Sans thermomètre, pas de mesure de la température...

- La suppression du « référentiel métier – niveau Convention Collective minimum » (en fonction du degré d'appropriation du métier).

☞ Sans références, pas de réclamations...

- La réduction du nombre minimum de salariés revus chaque année pour corriger les écarts constatés (de 25 minimum à 10 minimum !!!).

☞ C'est une négation de la situation des salariéEs...

... Et la liste des reculs par rapport aux engagements précédents n'est pas close.

## MAIS POURQUOI LA BANQUE COURTOIS NE VEUT-ELLE PAS RENOUELER SES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD DE 2012 ?



\* cf. PV négociations égalité professionnelle du 3/6/2015

BULLETIN D'ADHESION A LA CFDT – A RETOURNER A : CFDT PERMANENCE TOULOUSE, 33 RUE DE REMUSAT 31000 TOULOUSE

NOM : \_\_\_\_\_ PRENOM : \_\_\_\_\_

AGENCE OU SERVICE : \_\_\_\_\_ POSTE OCCUPE : \_\_\_\_\_

DECIDE D'ADHERER A LA CFDT A COMPTER DU : \_\_\_\_\_ SIGNATURE : \_\_\_\_\_

CFDT Banque Courtois: des choix, des actes

