



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Un rêve qui ne devient pas réalité !

Délégation Nationale

CONSTAT

Même si les écarts de salaires entre femmes et hommes semblent se réduire, ceux-ci subsistent, notamment de par le poids du passé (que la Direction refuse d'assumer et corriger); et ce, malgré l'obligation légale de 2006 de supprimer les écarts de salaires à horizon 2010 (inscrite dans l'accord « Egalité Professionnelle » de 2007 signé par tous les syndicats) :

- fin 2012, la RBA moyenne d'une technicienne est inférieure de 637 € à celle d'un technicien bien que l'ancienneté soit plus importante chez les femmes pour tous les échelons, et que la structure de l'effectif par rapport aux échelons, soit plus favorable aux femmes,
- fin 2012, la RBA moyenne d'une cadre est inférieure de 6.396 € à celle d'un cadre, différence s'expliquant en partie, par une structure de l'effectif par rapport aux échelons, très défavorable aux femmes.

Une étude sur les rémunérations menée par l'expert SECAFI début 2012, révélant des écarts de salaires non justifiés sur certains métiers, n'a pas été exploitée par la Direction (étude qu'elle a pourtant financée !).

La Direction n'a pas respecté ses engagements pris dans l'accord de 2007 concernant :

- la suppression des écarts salariaux entre femmes et hommes à horizon 2010,
- les modalités en cas de retour de congé maternité ou parental afin de faciliter la reprise du travail,
- l'égalité de traitement entre un « temps plein » et un « temps partiel ».

Dans un projet de nouvel accord, cette même Direction nous propose maintenant le **lancement** d'une étude « qui visera à identifier les écarts de rémunération non justifiés qui pourraient exister au sein de l'entreprise » afin de les « supprimer **graduellement** ».

Qui va piano va sano mais si c'est sur l'air de l'Arlésienne ...

Et que dire des objectifs que la Direction s'est fixé pour 2015 :



Objectifs au 31 décembre 2015		Analyse FO LCL
34 % de femmes cadres	KO	54 % des hommes sont cadres : différence de 20 % !
32 % de femmes parmi les K et Hors Classe	KO	On est déjà à 31 %. Pourquoi pas 50 % ?
100 % des jeunes mamans bénéficient d'un entretien avec leur GRH préalablement à leur reprise	KO	Au 31 décembre 2015, c'est un peu tard. Cet engagement était déjà pris dans l'accord de 2007 ...
100 % des futures mamans sont évalués avant leur départ en congé	KO	Pourquoi attendre décembre 2015 ?

Pourquoi FO LCL irait signer un nouvel accord ne reprenant que les grandes lignes de celui de 2007 (à durée indéterminée) qui ont déjà bien du mal à être appliquées ?

Des quatre syndicats représentatifs chez LCL, seul le SNB s'est déclaré satisfait et prêt à signer ... comme d'habitude.

Si la Direction persiste à ne pas écouter les Organisations Syndicales, LCL ne récupérera jamais le label ministériel « Egalité Professionnelle » qu'il a perdu en 2009. Mais le souhaite t-elle vraiment ?

### La garantie d'évolution salariale

L'accord « Egalité Professionnelle » LCL de 2007 a intégré la loi du 23 mars 2006 qui instaurait cette garantie.

A son retour de congé maternité (y compris le congé supplémentaire conventionnel) ou d'adoption, la maman ou le papa voit sa RBA revalorisée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés du même collège, durant son congé ; déduction faite des augmentations individuelles éventuelles perçues au cours des 24 mois précédant le retour.

Mais attention, **la durée du congé parental ne doit pas être comptabilisée pour le calcul des « 24 mois précédant le retour ».**

Contrairement aux dires du SNB, les mamans ou les papas de retour de congé parental, **ont toujours eu accès à cette garantie** dès lors que ce congé succédait à un congé maternité ou d'adoption.

Pour un retour en 2013, les pourcentages d'augmentation sont de :

- 3,9 % pour le collège Technicien
- 3,8 % pour le collège Cadre

